

INSTITUTION UND FUNKTION
DER SPRECHERAUSSCHÜSSE
DER LEITENDEN ANGESTELLTEN
IN BETRIEB UND UNTERNEHMEN

INAUGURAL - DISSERTATION

zur

Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte
bei dem Fachbereich Rechtswissenschaft

der

Freien Universität Berlin

vorgelegt von

Friedhelm Steffens

aus Köln

1973

INSTITUTION UND FUNKTION
DER SPRECHERAUSSCHÜSSE
DER LEITENDEN ANGEHELDEN
IN BETRIEB UND UNTERNEHMEN

Digitized by the Internet Archive
in 2026

INSTITUTION UND FUNKTION DER SPRECHERAUSSCHÜSSE DER LEITENDEN ANGESTELLTEN IN BETRIEB UND UNTERNEHMEN

INAUGURAL - DISSERTATION

zur

Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte
bei dem Fachbereich Rechtswissenschaft

der

Freien Universität Berlin



vorgelegt von

Friedhelm Steffens

aus Köln

1973



Erstgutachter: Prof.Dr.Dr.Säcker

Zweitgutachter: Prof.Dr.Baumert

Tag der mündlichen Prüfung: 26.8.1973

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

a.a.O.	am angegebenen Ort
A P	Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts
Abs.	Absatz
ArbGeb	Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Anm.	Anmerkung
ArbG	Arbeitsgericht
AR-Blattei	Arbeitsrecht-Blattei, Handbuch für die Praxis
Art.	Artikel
AT	Außertariflich
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Der Betriebs-Berater, Zehntage-dienst für Wirtschafts-, Steuer-, Arbeits- und Sozialrecht
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Bd.	Band
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt, herausgegeben vom Bundesminister für Justiz
BT	Bundestag
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes
bzw.	beziehungsweise
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft

DB	Der Betrieb, Wochenschrift für Betriebswirtschaft, Steuer-, Wirtschafts-, Arbeitsrecht
ders.	derselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d.h.	das heißt
Diss.	Dissertation
DLA	Der Leitende Angestellte, Monatsschrift der Union der leitenden Angestellten
Drucks.	Drucksache
DVZ	Deutsche Versicherungszeitschrift
f, ff	folgende
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung, Tageszeitung
Fn.	Fußnote
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.5.1949
ggfs.	gegebenenfalls
HB	Handelsblatt, Deutsche Wirtschaftszeitung
hrsg.	herausgegeben
IG	Industriegewerkschaft
JZ	Juristenzeitung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
m.E.	meines Erachtens
MM	Manager Magazin
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
Prot.	Protokoll
RdA	Recht der Arbeit, Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts

Rdn.	Randnote
s.	siehe
S.	Seite
TV	Tarifvertrag
u.	und
ULA	Union der leitenden Angestellten
u.U.	unter Umständen
VAA	Verband angestellter Akademiker und Leitender Angestellten der chemischen Industrie e.V.
VELA	Vereinigung leitender Angestellten e.V.
vgl.	vergleiche
VOE	Verband oberer Angestellten der Eisen- und Stahlindustrie e.V.
z.Bsp.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
Ziff.	Ziffer

LITERATURVERZEICHNIS

I. Lehrbücher, Handbücher, Kommentare und Gesetzentwürfe

- | | |
|---|---|
| Brecht | Kommentar zum BetrVG nebst Wahlordnung, Herne/Berlin 1972; |
| Bobrowski/Gaul | Das Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Aufl., Heidelberg 1970; |
| Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände | Vorschlag für ein Betriebsverfassungsgesetz, Köln 2/1971; |
| " " | Das neue Betriebsverfassungsgesetz, Köln 1/1972; |
| Bötticher | Gestaltungsrecht und Unterwerfung im Privatrecht, Schriftenreihe der Juristischen Gesellschaft e.V. Berlin, Heft 17, Berlin 1964; |
| Bundesregierung | Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes, Entwurf der Bundesregierung, Drucks. VI/1786; |
| Canaris | Die Feststellung von Lücken im Gesetz, Berlin 1964; |
| Cottepoel | Der Angestellte zwischen Arbeitschaft und Management, Berlin 1961; |
| CDU/CSU | Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen, Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU, Drucks. VI/1806; |
| DGB | Vorschläge zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, Herausgeber: DGB, Abtlg. Sozialpolitik, September 1969; |
| FDP | Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, BT-Drucks. V/1411; |

- Enneccerus/Nipperdey** Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Auflage, bearbeitet von H.C. Nipperdey, Tübingen 1959;
- Erdmann-Jürging-Kommann** Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis, Köln 1972;
- Fitting/Auffarth** Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung, Handkommentar, München 1972;
- " " Das Neue Betriebsverfassungsrecht, 10. Auflage, München 1972;
- Frauenkorn** Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar Stuttgart 1972;
- Galperin** Das Betriebsverfassungsgesetz 1972, Heidelberg 1972;
- Grull** Der Anstellungsvertrag mit Leitenden Angestellten, 9. Auflage, Heidelberg 1973;
- Gutenberg** Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1, Die Produktion, Berlin-Göttingen-Heidelberg 1951;
- Gnade/Kehrmann/Schneider** Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, Köln 1972;
- Halberstadt/Zander** Handbuch des Betriebsverfassungsrechts, 2. Auflage, Köln 1972;
- Hammann/Lenz** Das Grundgesetz für die BRD vom 23.5.1949, 3. Auflage, Berlin 1970;
- Hense** Tariffähigkeit und Streikbereitschaft, Diss. Regensburg 1970;
- Hueck, A.** Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 7. neubearbeitete Auflage, München 1970;

VI

Huber, E.R.	Wirtschaftsverwaltungsrecht, Bd.II, 2. Auflage, Tübingen 1954;
Hueck/Nipperdey	Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Auflage, Bd. II, 1. Halbband bearb. von H.C. Nipperdey, Berlin 1967;
Kleine	Handbuch für Leitende Angestellte, hrsg. von Grüll, Heidelberg 1962;
Lorenz	Allgemeiner Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts, 2. Auflage, München 1972;
Lange	BGB, Allgemeiner Teil, 14.Auflage, München 1971;
Lehmann/Hübner	Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches, 16. Auflage, bearbeitet von Hübner, Berlin 1966;
Leibholz/Rinck	Grundgesetz, 4. Auflage, Köln 1971;
Lotmar	Der Arbeitsvertrag nach dem Privat- recht des Deutschen Reiches, Bd. I, Leipzig 1902;
von Mangoldt/Klein	Kommentar zum Bonner Grundgesetz, 2. Auflage, Bd. I, Berlin und Frankfurt 1957;
Maunz	Deutsches Staatsrecht, 18. Auflage, München 1971;
Maunz/Dürig	Kommentar zum Grundgesetz, München und Berlin 1971;
Mayer-Maly	Arbeiter und Angestellte, Arbeits- und Sozialrechtliche Schriften- reihe, Wien-New-York 1969;
Nikisch	Arbeitsrecht, 3. Auflage, Bd. I, Tübingen 1961;
Palandt	Bürgerliches Gesetzbuch, 32.Auflage Bd. 7, München 1973; (zitiert mit dem jeweiligen Sachbearbeiter)
Richardi	Kollektivgewalt und Individual- wille bei der Gestaltung der Ar- beitsverhältnisse, München 1968;

- Sücker Grundprobleme der kollektiven
Koalitionsfreiheit, Düsseldorf 1969;
- Schmidt/Bleibtreu/
Klein Kommentar zum Grundgesetz für die
BRD, Neuwied und Berlin 1967;
- Scholz Koalitionsfreiheit als Verfassungs-
problem, München 1971;
- Schwendy Abänderbarkeit betriebsverfassungs-
rechtlicher Rechtsätze durch Tarif-
vertrag und Betriebsvereinbarung, Bd.7,
Hamburg 1969;
- Soergel/Siebert Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch,
10. Auflage, Bd. 1, 1970;
(zitiert mit dem jeweiligen Sachbe-
arbeiter)
- SPD Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung
der Betriebsverfassung, Drucks.V/3658;
- Staudinger Kommentar zum BGB, 11. Auflage, Bd. I,
Berlin 1957;
- Stoge/Weinspach Betriebsverfassungsgesetz 1972,
Köln 1972;
- ULA Gesetzentwurf zur Rechtsstellung der
Leitenden Angestellten in der be-
trieblichen Ordnung, hrsg. von der
ULA, DLA 11/1968, Sonderheft;
- Valerius Die Parteien des Tarifvertrags,
Diss. Köln 1968;
- Wiegand Der Leitende Angestellte als Arbeit-
nehmer, Freiburg 1972;
- Ziegler Strukturen und Prozesse der Autorität
in der Unternehmensführung,
Stuttgart 1970;
- Zöllner Die Rechtsnatur der Tarifnormen nach
deutschem Recht, Wien 1966;

II. Beiträge aus Zeitschriften und Zeitungen

- | | |
|---|--|
| Alewell/Hahn | Mitbestimmung Leitender Angestellter, Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Sonderdruck, 1972 S.871 ff; |
| Andrese/Wagemann | Die gesellschaftspolitische Situation der oberen Angestellten in der Eisen- und Stahlindustrie, DLA 7/1969, S. 122 ff; |
| Auffarth | Allgemeine Einleitung in die Betriebsverfassung, zu Stichwort: Betriebsverfassung III, AR-Blattei; |
| Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände | Betr.: Leitende Angestellte, Arbeitsberichte für die Betriebsleitungen Nr. 32, Köln 4/1971; |
| " " | DGB-Betriebsverfassung - ein Trojanisches Pferd, Köln 6/1970; |
| Bell | Die Gewerkschaften sind für die Leitenden attraktiv, Wirtschaft und Wissen, 10/1971, S. 7 f; |
| Biedenkopf | Mitbestimmung am Scheideweg, FAZ 9.12.1972, S. 17; |
| Boldt | Zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten, Rechtsgutachten, ULA-Schriftenreihe Nr. 5, im wesentlichen Inhalt = DB 1972, Beilage Nr. 5; |
| Borgwardt | Leitende Angestellte und Betriebsverfassung, BB S. 1106 ff; |
| Borgwardt/Steffens | Sprecherausschüsse Leitender Angestellter, RdA 1973; |
| Bouwmann | Der Kampf um die Sprecherausschüsse, Personal 5/1971, S. 158 ff; |
| Bulla | Der Leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsrechts, Beiträge zu Problemen der neuzeitlichen Arbeitsrechts, Festschrift für Herschel 1957 S. 121 ff; |

- Cattepoel Der Leitende Angestellte als Träger der heutigen Gesellschaft, Bergfreiheit, (heute die Führungskraft,) 1960 S. 301;
- Dietz Koalitionsfreiheit in: Die Grundrechte, hrsg. von Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Bd. III, 1. Halbband, Berlin 1958, S. 417 ff;
- DGB 30.000 Leitende Angestellte bestellten beim DGB einen Musterarbeitsvertrag. Bericht über eine Aktion des DGB sowie über eine repräsentative Untersuchung bei leitenden Angestellten und Führungskräften, 11/1971;
- Eichler Leitende Angestellte "Solidarität" Nein! - Sondervertretung: Ja, ArbGeb, 11.6.1971, S. 477 f;
- Erhard Zum Geleit, Leitende Angestellte in Wirtschaft und Gesellschaft, Festschrift, hrsg. von der ULA 1957, S. 7 f;
- Farthmann Der Standpunkt des DGB, ArbGeb vom 11.6.1971;
- Fischer, F.A. Die Abgrenzung der Leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG, DB 1972, S. 436 ff;
- Fischer, R. Leitende Angestellte, Management-Enzyklopädie Bd. 4, München 1971, S. 62 ff;
- Friedrichs Die Problematik der außertariflichen Führungskräfte, Mensch und Arbeit, 8/1970, S. 226;
- Friedt Wohin gehen die Leitenden Angestellten? Publik Nr. 44 S. 12;
- Galperin Führungskräfte brauchen eine eigene Repräsentanz, DLA 7/1971, S. 3 f;
- Geitner Zur Zulässigkeit der Gründung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte, DB 1973, S. 280 ff;

- Grull Die Leitenden Angestellten im neuen Betriebsverfassungsrecht, RdA 1972, S. 171 ff;
- Gumpert Gesetzentwurf über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten, BB 1968, S. 1487;
- Hartmann Selbstbild Leitender Angestellter, MM 12/1972, S. 104 ff;
- " Soziallage und Interessenvertretung der Leitenden, Arbeits- und Sozialpolitik 1972, S. 39 ff;
- Höffner Zur Ortsbestimmung der leitenden Angestellten, Leitende Angestellte in Wirtschaft und Gesellschaft, Festschrift S. 15 ff, hrsg. von der ULA 1957;
- Hueck, A. Der Leitende Angestellte in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung, Gutachten, BB 1954, S. 536 ff;
- " Rechtsgutachten über den Begriff des leitenden Angestellten im Sinne des § 4 Abs. 2 c Betriebsverfassungsgesetz, RdA 1953, S. 411 ff
- Kettner Betriebsverfassung. Um ein neues Gesetz, ArbGeb 1970, S. 933 f;
- Kienbaum Es kommt auf die Arbeitgeber an, ArbGeb 1971, S. 483 f;
- Kührer Zwischen Neid und sozialer Deklassierung, DVZ 1967, S. 181 ff;
- Kroemer Leitende Angestellte bei Huls, ArbGeb 1970, S. 399;
- Mager Die Leitenden Angestellten, ArbGeb 1972, S. 176 f;
- Meenzen Die Blamage des DGB, DLA 3/1971, S. 1;
- " Eine neue Macht etabliert sich, Junge Wirtschaft 4/1971, S. 130 ff;
- " Federführung DGB, Handelsblatt vom 17.10.1970;

Meenzen	Jetzt Sprecher wählen, DLA 1/1971, S. 1;
"	Sprecher statt Räte, ArbGeb 11.6.1971, S. 490 ff;
Monjau	Der Leitende Angestellte im deutschen Arbeitsrecht, Leitende Angestellte in Wirtschaft und Gesellschaft, Festschrift, hrsg. von der ULA 1957, S. 45 ff;
Muhlbradt	Balancierte Betriebsverfassung, Die Welt vom 6.10.1970;
Müller	Alles für die Angestellten, Die Welt vom 12.10.1970;
"	Gedanken zur Rechtsstellung der Leitenden Angestellten, Bergfreiheit (heute die Führungskraft) 1969, S.133 ff
"	Kontrahierungszwang, Die Führungskraft, Zeitschrift des Verbandes der Führungskräfte 4/1972, S. 3 f;
Nipperdey/ Sücker	Berufsverbände I, AR-Blattei, Stichwort: Berufsverbände I;
Nipperdey	Zur Bestimmung des Koalitionsbegriffs, Koalition und Arbeitskumpf, RdA 1964, S. 361 f;
Norden	Die Leitenden in der gesellschaftspolitischen Schußlinie, Junge Wirtschaft 12/1970, S. 532;
Ramm	Der Koalitionsbegriff, RdA 1968 , S. 412 f;
Reinicke	Die Auslegungsgrundsätze des BAG, NJW 1955, S. 1380 ff;
Ramm	Die Rechtsnatur des Tarifvertrages, JZ 1962, S. 78 ff;
Rose	Sprecherausschüsse verstoßen gegen geltendes Recht, Wirtschaft und Wissen 11/1971, S. 3 f;

- Ruthers Rechtsprobleme betrieblicher Sondervertretungen für Leitende Angestellte, BB 1972, S. 1103 ff;
- Ruthers/Stindt Der Kreis der Leitenden Angestellten in der neuen Betriebsverfassung, BB 1972, S. 973 ff;
- Ruf Sprecherausschuß, ArbGeb vom 7.6.1971, S. 486 ff;
- Sücker Erst die Macht, dann die Kompetenz, DLA 10/1972, S. 10 ff;
- " Leitende dürfen selbstverständlich auch streiken, DLA 11/1972, S. 18 f;
- " Die Rechtsstellung der Leitenden Angestellten im kollektiven Arbeitsrecht, BB 1972, S. 1197 ff;
- Schwarz Unruhige Leitende, ArbGeb vom 24.7.1970, S. 625 f;
- Schweickart Die Leitenden Angestellten, Analyse der betrieblichen und gesellschaftspolitischen Position einer aufstrebenden Schicht, Gesellschaftspolitische Kommentare Nr. 1 vom 1.1.1972, S. 7 ff;
- Spree Betriebsräte ohne Leitende, Süddeutsche Zeitung vom 8.4.1972;
- Weiß Der Leitende Angestellte im Betrieb, Die Union, (heute DLA), 1954, S. 186;
- " Die Leitenden Angestellten, Die Union 1958, S. 62;
- " Die Leitenden Angestellten und ihr Betrieb, Die Union 1960, S. 1;
- Wiedemann Die arbeitgeberähnlichen Leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsrecht, RdA 1972, S. 210 ff;
- Zimmermann Der Wortlaut der Gesetze im Spiegel höchstgerichtlicher Rechtsprechung, NJW 1956, S. 1262 ff;

III. Sonstige Beiträge aus Zeitungen und Zeitschriften

Capital	Gewerkschaften umwerben Manager Die neue Klasse, Heft 11/1970, S.241 ff;
"	Leitende Angestellte - Die neue Macht - Heft 3/1971, S. 24 ff;
Der Spiegel	Leitende Angestellte - Die neue Klasse- 3.5.1971, S. 38 ff;
Die Welt	Leitende fordern Sondervertretung, 27.10.1970;
Die Zeit	Leitende Angestellte - Zwischen zwei Stühlen - Gewerkschaften entdecken das Mittel Management, 18.10.1970;
Frankfurter All- gemeine Zeitung	Der Aufstand in der Ruhrkohle, 25.1.71;
"	DGB stiftet Unruhe, 31.3.1971;
"	Der DGB will für die Leitenden Ange- stellten hoffähig werden, 28.10.1971;
"	Die FDP erzwingt Änderungen des BetrVG, 26.11.1970;
"	Die Leitenden, 16.3.1971;
"	Die Leitenden wollen eigene Vertre- tung, 27.10.1970;
"	Einigung bei der Ruhrkohle, 11.3.1971;
"	Gerangel um die Leitenden, 12.10.1971;
"	Gewerkschaft bremst Betriebsrat, 24.1.1972;
"	Leitende Angestellte befürworten die Mitbestimmung, 1.12.1972;
"	Mehr Rechte für Gewerkschaften und Betriebsrat, 8.10.1970;
"	Repräsentanz für Leitende Angestellte, 9.6.1970;
"	SPD-Arbeitnehmer fordern fortschritt- liches BetrVG, 24.3.1971;

Frankfurter Allgemeine Zeitung	Sprecherausschüsse rechtens, 21.4.1972;
"	Vereinbarungen für leitende Angestellte, Ein Vorgriff auf eine spätere gesetzliche Regelung, 19.1.1971;
"	Was der Ruhrkohle-Aufsichtsrat tun könnte, 10.3.1971;
"	Weiterhin Unklarheit bei der Ruhrkohle, 12.3.1971;
Frankfurter Rundschau	Leitende Angestellte dürfen sich formieren, 16.11.1972;
Handelsblatt	Gesamtmetall hält nichts von Gewerkschaften der Leitenden Angestellten, 13.1.1972;
"	Heftiger Streit um Leitende, 9.11.1972;
"	Ein Arbeitgebermodell für Sprecherausschüsse der Leitenden. Eine Musterregelung des Arbeitsrings Chemie, 12.9.1972;
"	Die Leitenden fühlen sich diskriminiert, 27.10.1970;
"	Sprecherausschüsse ohne Legitimation, 18.8.1972;
"	Sprecherausschüsse sind erlaubt, 20.4.1972;
"	Zu wenig Kompetenz für Sprecherausschüsse, 26.4.1972;
"	400.000 Leitende Angestellte müssen ihren Status neu bestimmen, 12.2.1972;
Kölner Stadtanzeiger	IG-Metall wirbt um höhere Angestellte, 21.7.1970;
Manager-Magazin	Die Leitenden Angestellten - Herren oder Knechte des Kapitalismus? - 9/1972 S. 23 ff, (ein Streitgespräch zwischen Borgwardt, Farthmann und Schleyer);

Recht der Arbeit	Sprecherausschüsse für Leitende Angestellte 1973 S. 42 f;
"	Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten für das Statut der Europäischen Handelsgesellschaft (SE) 1973 S. 43;
Stuttgarter Zeitung	Bei der Ruhrkohle drohen spontane Aktionen, 23.7.1971;
"	DGB will um Angestellte werben, 24.2.1970;
"	Die Leitenden, 23.3.1972;
"	Streit bei der Ruhrkohle geschlichtet, 11.3.1971;
"	Wilde Streiks, 23.7.1971;
VDI-Nachrichten	Die besseren Angestellten, 26.5.1971 S. 10;
Wirtschaftswoche	Leitende Angestellte: Sozial deklassiert?, 9.10.1970;

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
A Einleitung	1
B Diskussion um die Institution und Funktion von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten im Betrieb und Unternehmen	6
I. Ursprung dieser Entwicklung	6
1) Vergrößerte Anzahl von leitenden Angestellten	8
2) Funktionale Betrachtung	11
3) Arbeitsrechtliche Betrachtung	17
4) Betrachtung aus der Sicht der leitenden Angestellten durch Umfragen	21
a) des DGB	21
b) der ULA-Verbände	24
c) im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung	26
II. Verbandsgruppierungen als Interessenvertretung der leitenden Angestellten in Betrieb und Unternehmen	28
1) Werksgruppen als betriebliche Interessenvertretung der leitenden Angestellten	29
2) Die Arbeit der Werksgruppen	30
3) Forderung nach Sprecherausschüssen als Konsequenz der Werksgruppenarbeit	33

	Seite
III. Stellung der Berufsorganisationen, Parteien und Regierung zur Frage der Einordnung der Gruppe der leitenden Angestellten in die betriebliche Ordnung (BetrVG)	34
1) Stellung der Berufsorganisationen	35
a) DGB- und DAG-Entwürfe	35
b) ULA-Entwurf	40
c) BDA-Entwurf	43
2) Stellung der Parteien	49
a) SPD-Entwurf	50
b) CDU-Entwurf	52
c) FDP-Entwurf	56
C Diskussion um rechtliche Zulässigkeit von Sprecherausschüssen	59
I. Ausgangspunkt: Keine Schaffung von Sprecherausschüssen im Betriebsverfassungsgesetz, aber auch keine Negation	59
II. Sprecherausschüsse als quasi-betriebsverfassungsrechtliche Institution	66
1) Erörterung der Bestimmung von § 3 BetrVG	69
2) Erörterung der Bestimmung von § 75 BetrVG	71
3) Rückschluß aus einer gesetzgeberisch gewollten Lücke	73
4) Betrachtung des Verhältnisses Betriebsrat, dessen Vertretungsmonopolanspruch und Sprecherausschuß	81
5) Betriebsfrieden und Sprecherausschuß	

III. Überprüfung einer rechtlichen Zulässigkeit von Sprecherausschüssen auf der Grundlage von Art.9 GG	88
1) Zulässigkeit auf der Grundlage von Art.9 Abs.3 GG	91
2) Zulässigkeit der Sprecherausschüsse durch tarifliche Vereinbarungen der Berufsverbände der leitenden Angestellten mit Arbeitgebern bzw. deren Organisationen	100
3) Zulässigkeit der Sprecherausschüsse als sonstige Vereinigungen im Sinne Art. 9 Abs. 1 GG	104
D Rechtsgrundlage, Gegenstand und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Sprecherausschüsse	109
I. Rechtsgrundlage für das Tätigwerden der Sprecherausschüsse	109
II. Rechtsgrundlage im Außenverhältnis von Sprecherausschüssen und Geschäftsleitung	116
a) Schriftliche Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Sprecherausschuß	117
b) mündliche Vereinbarung	118
III. Gegenstand und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Sprecherausschüsse	119
E Über die Arbeit der Sprecherausschüsse in der Praxis	122
I. Verhältnis der Sprecherausschüsse zu Arbeitgebern und Betriebsrat im Zusammenhang mit der Einflußnahme der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in dieser Frage	124

	Seite
II. Kritische Beurteilung der bisherigen Tätigkeit der Sprecherausschüsse	131
F Die Entwicklung der Sprecherausschüsse, Zusammenfassung und Versuch einer Vorausschau	136

A N H A N G

148

Modelle für Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten

I. Grundmodell des Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der deutschen chemischen Industrie für eine Sprecherregelung der leitenden Angestellten	149
II. Vereinbarung über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten bei der J.H. Bencke G.m.b.H., Hannover (chemische Industrie)	156
III. Grundsätze über die Vertretung der leitenden Angestellten in der Farbwerke Hoechst AG und in den Tochtergesellschaften, Frankfurt (chemische Industrie)	165
IV. Vereinbarung über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten bei der Firma Goetzwerke, Friedrich Goetze AG, Burscheid (Metallindustrie)	174
V. Satzung über die Vertretung der leitenden Angestellten der Verwaltungsgesellschaft Hamburg und der Zweigniederlassung Allianz (Versicherungswirtschaft)	181
VI. Vorschlag der Confederation Internationale des Cadres (C.I.C.) zur Rechtsstellung und Vertretung der leitenden Angestellten in der Europäischen Aktiengesellschaft (S.E.)	188

A EINLEITUNG

"Die leitenden Angestellten sind die große Entdeckung der letzten Jahre."¹⁾ Solche und ähnliche Feststellungen wurden in den letzten Jahren wiederholt getroffen. Hierbei waren sowohl leitende Angestellte bzw. ihre Verbände,²⁾ Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände als auch Vertreter der im Bundestag vertretenen Parteien einbegriffen. Der Höhepunkt dieser Entwicklung, die seitdem immer größere Kreise in die Diskussion um den Status der leitenden Angestellten einbezog, setzte Mitte 1963 ein. Im Rahmen der damals bevorstehenden Novellierung des aus dem Jahre 1952 stammenden Betriebsverfassungsgesetzes³⁾ hatte die

1) Schweickart, "Die leitenden Angestellten, Analyse der betrieblichen und gesellschaftspolitischen Position einer aufstrebenden Schicht" in Gesellschaftspolitische Kommentare Nr. 1 vom 1.1.1972, S. 7; ähnlich Ziegler (CDU) in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 5836;

2) Schon seit über 50 Jahren gibt es in Deutschland Berufsverbände der leitenden Angestellten, die bis auf eine Ausnahme branchenausgerichtet sind. Insgesamt beträgt die Mitgliederzahl in den Verbänden, die in der ULA, Union der leitenden Angestellten als Dachverband zusammengeschlossen sind, z.Zt. ca. 40 000. Die Verbände sind: Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V. (VAA), Verband der Führungskräfte in Bergbau, Mineralölindustrie und Kraftwirtschaft e.V. (VdF), Verband oberer Angestellter der Eisen- und Stahlindustrie e.V. (VOE), Verband der Führungskräfte der Metall- und Elektroindustrie (VFME), VELA, Vereinigung leitender Angestellten e.V., Bund der Ingenieure in Anwendungs- und Verfahrenstechnik der deutschen Farbenfabriken - Coloristen-Bund -, Verband deutscher Diplomlandwirte e.V. - Sparte Privatabgestellte, Verband deutscher Diplomingenieure e.V. - Sparte Privatangestellte, Verband genossenschaftlicher Geschäftsleiter e.V.

3) BetrVG vom 11.10.1952;

ULA einen "Gesetzentwurf zur Rechtsstellung der leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung"⁴⁾ erstellt und der Regierung als auch den im Bundestag vertretenen Parteien als Grundlage für die Diskussion um den Standort der leitenden Angestellten in der Betriebsverfassung zugeleitet.

Darin hatte die ULA für leitende Angestellte in allen Unternehmen eine eigene Vertretung gefordert, deren Rechte und Pflichten im BetrVG verankert werden sollten. Der ULA-Entwurf löste in der Folgezeit heftige Diskussionen um die Notwendigkeit einer eigenen Vertretung für leitende Angestellte aus. Die Parteien, welche zu dieser Zeit ihre Entwürfe für ein neues BetrVG gerade erstellten oder überarbeiteten, zogen daraufhin die Vorschläge hinsichtlich der Integration der leitenden Angestellten in die Betriebsverfassung mit unterschiedlichen Konsequenzen in ihre Überlegungen ein.⁵⁾ Hierdurch wurden Parteien und Sozialpartner auch dadurch veranlaßt, weil in einer großen Anzahl von Betrieben und Unternehmen⁶⁾ bereits ähnlich geartete

4) Vgl. DLA 11/1968 (Sonderheft), auszugsweise kommentiert von Gumpert in BB 1968, S. 1487;

5) Während CDU/CSU und FDP sich für eigene Vertretungen der leitenden Angestellten aussprachen, lehnte die SPD eine solche Vertretung ab.

6) Zu dieser Zeit gab es in einer großen Anzahl von Unternehmen eigene Vertretungen der leitenden Angestellten, die auf freiwilliger Basis - d.h. ohne gesetzliche Regelung - mit der jeweiligen Unternehmensleitung zusammenarbeiteten. Vgl. hierzu BT-Prot. VI/45 Ausschußsitzung, S.43 der öffentlichen Informationssitzung der Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 24. und 25.2. 1971, in der der Sachverständige Boillon (CWM) berichtete, daß in dem gesamten Bereich der Chemie die Tendenz dahin geht, eigene Vertretungen der leitenden Angestellten zu bilden; s.auch Schmidt-Kempton (FDP), der auf mehrere Unternehmen hinwies, in denen schon Sprecherausschüsse existieren, BT-Prot. VI/101. Sitzung, S. 5830;

Vertretungen der leitenden Angestellten institutiona-
lisiert waren, die auf der von der ULA vorgeschlagenen
Basis ihre Interessen gegenüber der Unternehmensleitung
vertraten. Nach harten - und wie es schien, nicht immer
mit sachbezogenen, sondern manchmal mehr mit ideologischen
Argumentationen geführten - Diskussionen wurde das neue
BetrVG am 15.1.1972 ⁷⁾ vom Bundestag in der von der Regie-
rungskoalition vorgelegten Form ⁸⁾ verabschiedet, welches
jedoch die für die leitenden Angestellten geforderten
Sprecherausschüsse nicht enthielt.

Das neue Gesetz, welches die Rechte der ihm unterworfenen
Arbeitnehmer in großem Maße stärkte, ⁹⁾ nahm dagegen die
Interessen der leitenden Angestellten im wesentlichen von
den Bestimmungen dieses Gesetzes ¹⁰⁾ aus, so daß diese Grup-
pe wiederum keinen Schutz durch das BetrVG erhielt.
Diese "unbefriedigende Lösung" ¹¹⁾ und das damit "größer
werdende Schutzinteresse der leitenden Angestellten"
(vor allen Dingen in den mittleren und größeren Betrieben)
bringt es zu immer mehr

7) BetrVG vom 15.1.1972, BGBl S. 13 ff;

8) Dieser Gesetzentwurf wurde vom Ausschuß für Arbeit und
Sozialordnung, Drucks. VI/1786 dem Parlament zur Annah-
me vorgelegt und am 10.11.1971 vom BT verabschiedet.

9) Vgl. dazu "Mehr Rechte für Gewerkschaften und Betriebs-
rat" in FAZ vom 8.10.1970. Obwohl dieser Beitrag vor Ver-
abschiedung des BetrVG geschrieben wurde, ist er aussage-
fähig, da das Gesetz in den hier anstehenden Fragen keine
großen Änderungen mehr erfahren hat.

10) S. § 5 Abs. 3 BetrVG 1972, in dem es heißt, daß das BetrVG
"keine Anwendung auf leitende Angestellte" findet, soweit
in den einzelnen Bestimmungen nicht ausdrücklich etwas an-
deres enthalten ist.

11) Farthmann, BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 8599;

Zusammenschlüssen von leitenden Angestellten in Betrieben, um durch gewählte Sprecher ihre besonderen Belange gegenüber der Arbeitgeberseite zu vertreten. Da solche Zusammenschlüsse, wie bereits erwähnt, nicht im Betriebsverfassungsgesetz ihre ausdrücklich gesetzliche Grundlage gefunden haben, wird den leitenden Angestellten das Recht, Sprecherausschüsse zu bilden, von verschiedenen Seiten streitig gemacht.¹²⁾ Hierbei werden vor allen Dingen rechtliche Argumente vorgebracht. Bevor mögliche Rechtsgrundlagen für die Arbeit von Sprecherausschüssen untersucht werden, soll die Entwicklung bis zu den Sprecherausschüssen, die Haltung der verschiedenen Parteien und Sozialpartner sowie über die bisher gewonnenen Erfahrungen aus der praktischen Arbeit sowie die damit verbundene Frage nach der Notwendigkeit von eigenen Interessenvertretungen von leitenden Angestellten untersucht werden.

12) Farthmann in ArbGeb 1971, S. 488; Stephan (DGB) in BT-Prot. VI/45. Ausschußsitzung, S. 16; Apel (DAG) ebenda, S. 16 f; ders. in Welt der Arbeit (DGB-Wochenzeitung) vom 12.2.1971 S. 6; DGB-Nachrichtendienst vom 14.1.1971; Farthmann in ArbGeb 1970, S. 805; Bieding (DGB) in Welt der Arbeit vom 14.11.1969, S.2; Antrag Nr. 273 des 10. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG-Metall vom 27.9. - 2.10.1971 in Wiesbaden, welcher in der folgenden Fassung angenommen wurde: "Die IG-Metall bekennt sich nachdrücklich zur Einheit aller Arbeitnehmer und verurteilt alle Bestrebungen, die zu einer Trennung der Arbeitnehmergruppe führen."

Dieser Problemkreis soll im folgenden ausführlich dargestellt werden.

B DISKUSSION UM DIE INSTITUTION UND FUNKTION VON SPRECHERAUSSCHÜSSEN IN BETRIEB UND UNTERNEHMEN

I. Ursprung dieser Entwicklung

Seit die ULA und die ihr angeschlossenen Verbände im Jahre 1966 Überlegungen anstellten, den leitenden Angestellten im Rahmen des bevorstehenden neuen BetrVG einen eigenen Standort zu geben und das Ergebnis in dem Gesetzentwurf über die "Rechtsstellung der leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung 1968"¹⁾ vorlegten, entdeckten Parteien, Regierung und Sozialpartner ihr Herz für die leitenden Angestellten.²⁾ Was war geschehen, daß sich ab dieser Zeit ein solches Interesse um die in absoluten

1) Vgl. DLA 11/68; BB 1968, S. 1487;

2) Vgl. Stuttgarter Zeitung vom 24.2.1970, "DGB will um Angestellte werben"; in der dort vom DGB angekündigten Werbeaktion sind vor allen Dingen leitende Angestellte gemeint; Eduard Norden "Die Leitenden in der gesellschaftspolitischen Schlußlinie", in Junge Wirtschaft 12/1970, S. 532; "Gewerkschaften umwerben Manager - Die neue Klasse" in Capital 11/1970, S. 241 ff;

Zahlen gesehen kleine Gruppe von ca. 300 000 - 400 000 Personen³⁾ entfachte?

Die ULA hatte in ihrem Gesetzentwurf in Betrieben mit mindestens 10 leitenden Angestellten die Wahl von eigenen Sprechern gefordert und des weiteren Aufgaben und Befugnisse der Sprecher festgelegt. Der ULA-Vorschlag fand besonders Interesse, weil er einmal einen im BetrVG als Nichtarbeitnehmer⁴⁾ bezeichneten Personenkreis eine eigene Vertretung geben wollte und damit die bisher vorherrschende Vorstellung

3) Kühner geht von einer Zahl von 350 000 leitenden Angestellten aus. Das entspricht 1,25 % aller Beschäftigten und 3 % aller Angestellten; "Zwischen Neid, Unsicherheit und sozialer Deklassierung" in DVZ 8/9 1967, S. 181; Schweickart, a.a.O. S. 8 geht ebenfalls von dieser Zahl aus; das HB vom 12.2.1972 weist im Zusammenhang mit den zwischen 1.3. und 31.5.1972 stattfindenden Betriebsratwahlen darauf hin, daß von 400 000 leitenden Angestellten auszugehen sei; "400 000 leitende Angestellte müssen ihren Status neu bestimmen"; Spree nimmt als Basis 300 000 leitende Angestellte an, "Betriebsräte ohne Leitende" in Süddeutsche Zeitung vom 8.4.1972; die ULA schätzt die Zahl der leitenden Angestellten ebenfalls auf ca. 350 000. Diese Zahl macht 1 - 2 % der Beschäftigten aller Wirtschaftszweige aus, im forschungsintensiven Bereich wie z.B. in der Elektroindustrie oder in der Chemie reicht er sogar bis zu 5 %, vgl. S. 37 des Prot. des Professoren-Kolloquiums der Adolf-Weber-Stiftung am 1.3.1972 in Frankfurt/M. zu dem Thema: "Ob das neue BetrVG die Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaft beeinflussen kann ?"; "Leitende Angestellte - Die neue Klasse" in Der Spiegel vom 3.5.1971, S. 38; Kienbaum, "Es kommt auf die Arbeitgeber an" in ArbGeb vom 11.6.1971, S. 483; Böhme in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 8612 geht ebenfalls von 300 000 leitenden Angestellten aus; Farthmann schätzt die Zahl der leitenden Angestellten auf 50 000, MM 9/72, S. 24;

4) Das BetrVG 52 § 4 Abs. 2c bezeichnete die leitenden Angestellten als Nichtarbeitnehmer;

von leitenden Angestellten als Individualisten,⁵⁾ der ausschließlich selbst seine Interessen vertrate, aufhob. Tatsächlich waren seit Inkrafttreten des BetrVG vom 11.10.1952, welches von einer Dreiteilung im Hinblick auf den vom BetrVG erfaßten Personenkreis ausging, im Kreis der leitenden Angestellten sowohl von der Zahl als auch insbesondere von der arbeitsrechtlichen und funktionalen Stellung im Unternehmen her größere Veränderungen eingetreten,⁶⁾ die Grundlagen für die Diskussion um Sprecherausschüsse für leitende Angestellte bildeten.

1) Vergrößerte Anzahl von leitenden Angestellten

Bei der Verabschiedung des BetrVG 1952 betrug die Zahl der leitenden Angestellten ca. 100 000.⁷⁾ Hierbei handelt es sich um einen Personenkreis, welcher in mittelbarem Kontakt zur

5) Gisela Kleine stellt mit Beispielen aus der Praxis besonders klar die einzelnen Stufen dar, die zeigen, wie sich die Haltung des leitenden Angestellten zum Arbeitgeber und seinem Unternehmen geändert hat, Handbuch für leitende Angestellte, hrsg. von Grull, Teil I, Soziologie des leitenden Angestellten; Söcker "Erst die Macht - dann die Kompetenz" in DLA 10/1972, S. 12; Kehrman anläßlich eines Professoren-Kolloquiums der Adolf-Weber-Stiftung am 1.3.1972 in Frankfurt zum Thema: "Kann das neue BetrVG durch veränderte Entscheidungsprozesse in Betrieb und Unternehmen die Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaft beeinflussen? S. 24;

6) Vgl. Ruf (CDU) "Sprecherausschuß" in ArbGeb vom 7.6.1971, S. 486 ff. Ruf legt hier die veränderten Verhältnisse dar, die CDU/CSU veranlassen, für Sprecherausschüsse zu votieren; s. auch BDA-Informationen für die Betriebs-Leitungen, Betr.: "Leitende Angestellte" vom April 1971, die in sehr umfangreicher Form sich mit den leitenden Angestellten beschäftigt.

7) Vgl. VDI-Nachrichten Nr. 21 vom 26.5.1971, S. 10, "Die besseren Angestellten". Danach gab es 1952 etwa 100 000 Personen, die als leitende Angestellte nicht unter das BetrVG fielen.

Geschäftsleitung⁸⁾ steht und an den Entscheidungen direkt oder indirekt beteiligt ist. Die Zahl der leitenden Angestellten in den einzelnen Betrieben war wegen der damals vorherrschenden Unternehmensgrößen gering, so daß jeder leitende Angestellte weitgehend die Möglichkeit hatte, seine Interessen gegenüber der Unternehmensleitung selbst zu vertreten. Mit dem Wachsen der Unternehmen hat die Zahl der leitenden Angestellten jedoch ständig zugenommen. Die im Aufbau und in stetiger Konkurrenz befindliche Wirtschaft benötigte immer mehr hochqualifizierte Spezialisten, Techniker und Kaufleute, so daß die Zahl der leitenden Angestellten sich heute, also 20 Jahre nach Inkrafttreten des ersten BetrVG, auf ca. 300 000 - 400 000 erhöht hat.⁹⁾

Wenn man die wirtschaftliche und technische Entwicklung verfolgt, so ist mit einem weiteren Anwachsen der Zahl von Führungskräften in den nächsten Jahren zu rechnen.¹⁰⁾

8) Vgl. Bulla "Der leitende Angestellte im Sinne des BetrVG" (Eine Studie zu § 4 Abs. 2 Lit.C BetrVG 1952), a.a.O. S.154; Hueck, A. in Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, a.a.O., S. 77; Arbeitsberichte des Ausschusses für soziale Betriebsgestaltung bei der BDA Nr. 32, Betr.: "Leitende Angestellte" in denen auf die besonderen Aufgaben und Leistungen der leitenden Angestellten und deren Verhältnis zu den Arbeitgebern hingewiesen wird.

9) Vgl. Fm 3, in der die unterschiedlichen Auffassungen dargelegt werden.

10) Hartmann beruft sich auf Friedrichs, Arbeits- und Sozialpolitik 3/1972; S. 39. Danach soll im Jahre 1980 die Zahl der Spezialisten bereits auf 75 % angewachsen sein! Friedt spricht von einer "Inflationierung, die der Begriff leitender Angestellter in der Industriegesellschaft der Massenbetriebe erfahren hat" in Publik Nr. 44, S. 12; FAZ vom 12.10.1971 "Geränge um die Leitenden". Hier heißt es, das Anwachsen der Zahl der Führungskräfte bis 1980 auf 72,5 % und die Abnahme der "Angestellten mit einfacher Tätigkeit" auf 23,5 % bringt dem DGB eine "Gesellschaftspolitische Brisanz".

Das starke Anwachsen der Zahl der leitenden Angestellten führte notwendigerweise dazu, daß die "Beziehungen zwischen Arbeitgeber und leitenden Angestellten immer unpersönlicher, anonymer wurden". ¹¹⁾ Die Folge ist, daß für die leitenden Angestellten die Möglichkeiten, "ihre Angelegenheiten auf einer individuellen Grundlage zu regeln, immer geringer geworden sind", ¹²⁾ und sie nach einer Institution suchen, über die sie ihre Interessen vertreten können. Dieses Anliegen aufgrund der Zahl der leitenden Angestellten wird umso deutlicher, wenn man berücksichtigt, daß Unternehmensgiganten wie Bayer, Hoechst, BASF, Siemens etc., jeweils mehrere tausend leitender Angestellten beschäftigen, für die es bisher keine gesetzlich verankerte Möglichkeit gibt, ihre besonderen Belange gegenüber der Unternehmensleitung vertreten zu können. Dies ist umso bemerkenswerter, als die Arbeitgeber die Gruppe der leitenden Angestellten, die ja sowohl nach alten als auch nach neuem BetrVG von den Bestimmungen dieses Gesetzes ausgeschlossen ist, ¹³⁾

11) So begründete die ULA die Forderung nach Sprecherausschüssen in dem von ihr vorgelegten "Gesetzentwurf über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung", a.a.O., S. 1;

12) Ebenda;

13) Vgl. § 4 Abs. 2c BetrVG 1952 und § 5 Abs. 3 BetrVG 1972; ausgenommen von den Bestimmungen des § 5 Abs. 3 sind die §§ 75, 105, 107, 108; vgl. statt vieler Fitting-Auffarth-Kaiser, Das neue Betriebsverfassungsrecht, § 5 Anm. 8; Steege-Weinspach "Betriebsverfassungsgesetz 1972, S. 39;

ihrerseits nur noch kollektiv in arbeitsvertraglichen An-
gelegenheiten behandeln können,¹⁴⁾ da ja die Überwiegende
Anzahl der die leitenden Angestellten berührenden Fragen
von allgemeinem Interesse sind.

2) Funktionale Betrachtung

Mit dem Wachsen der Unternehmungen und der damit erforder-
lichen größeren Zahl von Führungskräften hat die Bedeutung
der leitenden Angestellten für den "Bestand und das Gedei-
hen der Unternehmen infolge der technischen und marktwirt-
schaftlichen Entwicklung" ständig zugenommen.¹⁵⁾ Schon dar-
aus ergibt sich, daß die Gruppe der leitenden Angestellten
in zunehmendem Maße an Gewichtigkeit innerhalb der Unter-
nehmen gewinnen wird. Sie sind, wie nachfolgend¹⁶⁾ noch zu
zeigen ist, arbeitsrechtlich Arbeitnehmer, funktional be-
trachtet über sie im "gewissen, nicht ganz unerheblichen
Umfang Arbeitgeberfunktionen" aus.¹⁷⁾ Im modernen Großbe-
trieb ist der Unternehmer nicht mehr in der Lage,

14) Schweickart, a.a.O., S.10, gibt dafür folgende Erklärung: "Es läßt sich zudem nicht übersehen, daß wegen der angestiegenen Zahl der Leitenden die Arbeitgeber aus Gründen der Gleichbehandlung mehr und mehr dazu übergehen mußten, auch die leitenden Angestellten in einem bestimmten Rahmen kollektiv zu behandeln. Die Arbeitsbedingungen wurden weitgehend vereinheitlicht, betriebliche Leistungen typisiert und Anstellungsverträge schematisiert, so daß der Leitende seinerseits zwar individuell behandelt, aber kollektive Regelungen angeboten bekommt."

15) Vgl. DLA 11/1968, S. 1, Allgemeine Begründung des ULA-Gesetzesentwurfs;

16) Mehr darüber in Kapitel B II 2, S. 28 ff;

17) So A. Hueck in Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I a.a.O., S.77;

alle Teile des Unternehmens selbst zu leiten.¹⁸⁾
Er muß deshalb Aufgaben auf einen Kreis von Führungskräften delegieren, die diese dann in Abstimmung mit den allgemeinen Unternehmenszielen selbständig und eigenverantwortlich¹⁹⁾ durchführen. Diese "Mittlergruppe"²⁰⁾ ist gegenüber anderen Arbeitnehmern "Vorgesetzte und Vertreter des Arbeitgebers und nimmt dessen Interessen wahr."²¹⁾

18) Vgl. Monjau, "Der leitende Angestellte im Deutschen Arbeitsrecht", a.a.O., S. 45 f; ähnlich A.Hueck in Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 77;

19) "Es handelt sich bei dieser Sondergruppe um eine verhältnismäßig kleine Zahl von Angestellten, die einen entscheidenden Anteil an der Führung des Betriebes haben, in dem sie anstelle des Arbeitgebers im wesentlichen selbständig und unter eigener Verantwortung leiten", so Nikisch a.a.O., S.132;

20) Gisela Kleine spricht von "wirtschaftlicher Vermittlungsgruppe", was sich auch in arbeitsrechtlichen Sondergesetzen für leitende Angestellte niedergeschlagen hat (Arbeitszeitordnung, Kündigungsschutzgesetz), a.a.O., S.98;

21) Hueck in Hueck/Nipperdey a.a.O., S.77;

Sie hat damit eine Schiedsrichterrolle zwischen Kapital und Arbeit eingenommen.²²⁾ In dieser Eigenschaft bereiten die leitenden Angestellten Entscheidungen vor, führen sie durch und kontrollieren sie. Ohne selbst endgültig zu entscheiden, sind sie der eigentliche "Motor unseres wirtschaftlichen Geschehens."²³⁾

22) "Die Legitimationsgrundlage der neuen Schicht der leitenden Angestellten basiert auf der gewachsenen Schiedsrichterrolle zwischen Kapital und Arbeit, die die Leitenden über Produktionsfaktoren disponieren läßt", so Schweickart, a.a.O., S. 8; Die Professoren Alewall und Hahn haben in einem vor kurzem erschienenen Beitrag über "Mitbestimmung Leitender Angestellten" die Funktion und Stellung des leitenden Angestellten in der Führung besonders klar herausgestellt. Danach stehen leitende Angestellte vom Inhalt ihrer Aufgaben her den obersten Führungsorganen sehr nahe. Leitende Angestellte übernehmen nicht nur Entscheidungsvorbereitungen und Kontrollen, sondern füllen auch selbständig und eigenverantwortlich Entscheidungen und veranlassen deren Durchführung, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft 1972, S.872; vgl. auch Biedenkopf, "Mitbestimmung am Scheideweg," FAZ 9.12.1972. Wesentliche Gründe gegen eine Beteiligung der leitenden Angestellten als eigener Faktor an der Unternehmensbestimmung (wie es z.Bsp. das Mitbestimmungsmodell der FDP vorsieht) sind die herausragende Stellung und die besondere Funktion der leitenden Angestellten als Vermittlergruppe in den Unternehmen;

23) Köhrer, a.a.O., S. 181;

Sie planen, arbeiten Alternativentscheidungen vor, koordinieren alle Maßnahmen auf die Zielvorgabe, nämlich in betrieblicher als auch in gesamtwirtschaftlicher Hinsicht Rentabilität zu erwirtschaften und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.²⁴⁾ "Diesen Motor zu pflegen anstatt abzuwürgen garantiert Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität der Unternehmen sowie der gesamten Wirtschaft."²⁵⁾

Gisela Kleine²⁶⁾ weist treffend darauf hin, daß im Gegensatz zu früher die Wissenssubstanz, d.h. der "geistige Beitrag der organisatorisch und erfänderisch Begabten" wesentlich für Gründung und Führung eines Unternehmens sind. Der dispositive Faktor, wie Gutenberg²⁷⁾ die leitenden Angestellten in Absetzung zu den klassischen Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit nennt, kombiniert in seiner Eigenschaft als wirtschaftliche Vermittlergruppe erst die Produktionsfaktoren Arbeitsmittel, Arbeitsleistung, Betriebsmittel und Werkstoff. Diese "eigentümliche soziale Zwischenstellung"²⁸⁾ zwischen den originären Produktionsfaktoren läßt die leitenden Angestellten in der betrieblichen Wirklichkeit als

24) Schweickart, a.a.O., S.9 sieht als Folge aus der Entwicklung der modernen Unternehmensstruktur die "Zugehörigkeit der Leitenden zur Unternehmensführung und ihr Hineinwachsen in eine Garantieposition für Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit einer Unternehmung".

25) Derselbe S.10;

26) Kleine weist auf Alascos Wirtschaftstheorie hin. Hier-nach gewinnt die Wissenssubstanz im Verhältnis zur Betriebsmittel- und Maschinensubstanz an Bedeutung, a.a.O. S.68;

27) Gutenberg, Grundlagen der BWL, Bd. I: Die Produktion, S.9;

28) Bulla, a.a.O., S.121;

eine "dritte Gruppe"²⁹⁾ auftreten, die einmal durch den Zwang zur besonderen Leistung geprägt ist, andererseits aufgrund der betrieblichen Stellung einen Interessenausgleich unter den verschiedenartigen Wünschen und Zielvorstellungen der am betrieblichen Ablauf beteiligten Personen und Gruppen herbeiführen muß.³⁰⁾ Bei dieser Feststellung sei im Augenblick offengelassen, ob der Betriebsrat oder eine eigene Vertretung der leitenden Angestellten diese Aufgaben angemessen und wirkungsvoll lösen kann.

Da diese für Staat, Wirtschaft und Gesellschaft faktisch besonders wichtige Gruppe keinen Schutz durch das BetrVG oder irgendein anderes Gesetz in ähnlichem Maße haben wie die übrigen Arbeitnehmer, sind sie andererseits auch besonders gefährdet bzw. weniger geschützt.³¹⁾ Ihr Arbeitsverhältnis basiert in der Regel auf einem schriftlichen Vertrag, den die Parteien bei Dienstantritt ausgehandelt haben. Sie erhalten die im Vertrag festgelegten Leistungen, sonst sind sie gewöhnlich außerhalb fast aller sozialer Vergünstigungen.³²⁾

²⁹⁾ Derselbe ebenda; A. Hueck in Hueck/Nipperdey beweist die Tatsache des Zusammenschlusses der leitenden Angestellten, daß sich die betreffenden leitenden Angestellten als eine "Sondergruppe" betrachten, a.a.O., S.77; Erhard bezeichnet die Gruppe der leitenden Angestellten neben Kapital und Arbeit als dritte Kraft, "Leitende Angestellte in Wirtschaft und Gesellschaft" in Festschrift, a.a.O. S. 7;

³⁰⁾ Schweickart, a.a.O., S.9;

³¹⁾ Catepoel in Bergfreiheit 1960, S.301; Kehrman leitet aus der größeren Schutzbedürftigkeit der leitenden Angestellten die Forderung ab, auch diesen Personenkreis vom Betriebsrat vertreten zu lassen, s. Prot. des Professoren-Kolloquiums der Adolf-Weber-Stiftung, S.24;

³²⁾ Vgl. Köhrer, a.a.O., S.182;

Da sie über keine entsprechende Unterstützung verfügen, welche für sie, ähnlich wie der Betriebsrat oder die Gewerkschaften, soziale Verbesserungen erzielt, sind sie hierbei sehr oft auf die Großzügigkeit des Arbeitgebers angewiesen.³³⁾

"Alles was für die mittleren und kleineren Angestellten, sogar für Arbeiter, an Fortbildung, Information, Lebenssicherung, Verbesserung des Betriebsklimas, getan wird, das hält man häufig nicht für notwendig für den leitenden Angestellten, auf dessen Loyalität man ja vertraut."³⁴⁾ Dabei sollten und mußten ja den Betrieben die Interessen der für den Bestand ihres Unternehmens so bedeutenden leitenden Angestellten so wichtig sein, daß sie nicht von dritter Seite wahrgenommen werden brauchten.

"Dem" - so sagt Weiß, "ist leider nicht so."³⁵⁾ Besonders deutlich veranschaulicht Cattepoel die Stellung der leitenden Angestellten im Unternehmen. Er weist darauf hin, daß die leitenden Angestellten in der Alltagswirklichkeit für sich allein auf einsamer Flur stehen. Sie haben keinen Rückhalt im Unternehmen, sie haben "keinen Schutz im Tarif, und auch das Arbeitsrecht schützt sie nur sehr begrenzt."³⁶⁾ Aufgrund dieser Tatsachen stellt

33) So argumentieren z.Bsp. die Gewerkschaften in dem Bestreben, die Unterstützung der leitenden Angestellten zu gewinnen; vgl. dazu die Presseerklärung des DGB und der IG-Chemie, welche diesen Standpunkt wiedergibt, in HB vom 18.9.1972 "Sprecherausschüsse ohne Legitimation";

34) So Kleine, a.a.O., S. 75;

35) Weiß, Die Union 1954, S. 186;

36) Cattepoel in "Der leitende Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management", S. 268;

Kührer ³⁷⁾ fest, daß "die rechtliche und soziale Stellung durch eine ständig sich steigernde Nivellierung gekennzeichnet" ist. Hierin besteht eine Gefahr für die Leistungsfähigkeit unseres gegenwärtigen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems. ³⁸⁾

Die von Erhard als "junge geistig und sozial selbständige Gruppe" ³⁹⁾ bezeichnete Schicht der leitenden Angestellten wird in ihrer Mittelstellung für den Erfolg des wirtschaftlichen Geschehens benötigt. Sie kann diese Rolle auf Sicht besehen nur erfolgreich ausüben, wenn sie ebenfalls Rechte, Schutz und Rückhalt erhält, den sie für die Durchführung der im Interesse des Unternehmens besonders

37) Kührer, a.a.O. S. 186;

38) Zu diesem Ergebnis kommen Andreae und Wagemann in dem Gutachten: "Die gesellschaftspolitische Situation der oberen Angestellten in der Eisen- und Stahlindustrie", vgl. DLA 7/1967, S. 122 ff; Der Bericht der BDA an die Unternehmensleitung nennt drei Maßnahmen, deren Wirkungen dazu beitragen sollen, mit Unterstützung der leitenden Angestellten "den Bestand der freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zu sichern", s. Arbeitsberichte Nr.32 der BDA vom April 1971, Betr.: "Leitende Angestellte";

39) Ludwig Erhard, a.a.O., S. 7 f;

wichtigen Aufgaben benötigt.⁴⁰⁾

3) Arbeitsrechtliche Betrachtung

Sowohl das Betriebsverfassungsgesetz 1952 als auch das am 15.1.1972 verabschiedete heute gültige BetrVG betrachtet die leitenden Angestellten arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer,⁴¹⁾ nimmt sie andererseits von den Bestimmungen dieses Gesetzes aus, sofern in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Auf die sich daraus ergebenden Probleme⁴²⁾ wird im folgenden noch näher eingegangen.

Arbeitsrechtslehre und -rechtsprechung heben nach wie vor zwei Gründe hervor, die für die Sonderbehandlung dieser Gruppe ausschlaggebend waren. Einmal wird auf die Praxis Bezug genommen und darauf hingewiesen, daß die leitenden Angestellten

40) Alle Parteien waren sich bei den Ausschlußberatungen um ein neues BetrVG in der Frage, ob die leitenden Angestellten ein eigenes Organ neben dem Betriebsrat bekommen sollen, im Prinzip über die Bedeutung der leitenden Angestellten für die Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik einig. Allein über die daraus zu ziehenden Konsequenzen waren die Vertreter der Parteien unterschiedlicher Meinung. Mayer-Maly, Arbeiter und Angestellte, S. 48, sieht ebenfalls einen Ansatzpunkt für eine Sonderstellung der leitenden Angestellten, weist aber darauf hin, daß unternehmerische Aufgaben auch von anderen Angestellten wahrgenommen werden; s. hierzu Borgwardt/Steffens, "Sprecherausschüsse Leitender Angestellter", RdA 1973;

41) Vgl. Ruthers "Rechtsprobleme betrieblicher Sondervertretungen" in BB 1972, S. 1107; Borgwardt "Leitende Angestellte und Betriebsverfassung", BB 1971, S. 1106 mit weiteren Verweisen;

42) Die leitenden Angestellten sind, obwohl Arbeitnehmer, von den Bestimmungen des BetrVG ausgenommen und genießen damit nicht den Schutz dieses Gesetzes. Obwohl der Gesetzgeber damit ihre Sonderstellung anerkannt hat, ist ihnen ein eigenes betriebliches Vertretungsorgan nicht gewährt worden. Diese Lösung muß als inkonsequent und unbefriedigend betrachtet werden, da bei der Diskussion um den Standort der leitenden Angestellten deren Schutzbedürftigkeit allgemein bejaht wurde. (Vgl. Ruthers, BB 1972, S. 1107 f);

Arbeitgeberfunktionen⁴³⁾ wahrnehmen, daß sie sonst eine von "Kapital und Arbeit isolierte und selbständige Zwischengruppe"⁴⁴⁾ sind.

Das zweite Merkmal liegt in der geringeren sozialen Schutzbedürftigkeit⁴⁵⁾ gegenüber den anderen Arbeitnehmern. Während die Ausübung von Arbeitgeberfunktionen als eines der entscheidenden Kriterien heute kaum noch bestritten wird, ist dieses Merkmal sonst grundsätzlich von der Praxis und auch von der Wissenschaft akzeptiert.⁴⁶⁾ Hingegen ist das Argument der geringeren Schutzbedürftigkeit der leitenden Angestellten heute nicht mehr haltbar. Diese mag 1952 bei der Verabschiedung des BetrVG bei den meisten leitenden Angestellten vorhanden gewesen sein, wie jedoch in obigen Ausführungen dargelegt, ist mit der wachsenden Zahl der leitenden Angestellten das Schutzbedürfnis wegen fehlender gesetzlicher Absicherungen einer eigenen Ver-

43) Hueck in Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 77; mehr über die Stellung der leitenden Angestellten bei Borgwardt, BB 1971, S. 1106 ff;

44) Galperin, Das Betriebsverfassungsgesetz 1972, S. 20;

45) Hueck in Hueck/Nipperdey, a.a.O. S. 77; Nikisch a.a.O., S. 133; A. Hueck 1954, BB, S. 536 ff; Bulla a.a.O., S. 131;

46) Vgl. Borgwardt, BB 1971, S. 1106 ff mit weiteren Nachweisen; Wiedemann, "Die arbeitgeberähnlichen leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsrecht", RdA 1972, S. 210 ff; Ruthers, BB 1972 S. 1107 f;

tretung für den Kreis der leitenden Angestellten stetig gewachsen.⁴⁷⁾

Zwar hat der Gesetzgeber diese Tatsache erkannt und auch den leitenden Angestellten inzwischen auf Teilgebieten Rechte zuerkannt, wie z.Bsp. im Kündigungsschutzgesetz, die für jeden anderen Arbeitnehmer schon immer eine Selbstverständlichkeit, jedoch für den leitenden Angestellten bisher vorenthalten waren.⁴⁸⁾ Hueck hat in einem Gutachten⁴⁹⁾ zur Auslegung des § 4 Abs. 2c BetrVG 1952, die nach objektiven Kriterien für die Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem Bereich des BetrVG infragekommenden Gründe aufgezeigt, aus denen man jedoch zumindest bei der Verabschiedung des neuen BetrVG 1972 die Konsequenzen für leitende Angestellte hätte ziehen müssen. Danach sind die Gründe für die Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem BetrVG sowohl im Interessenbereich der Arbeitgeber, der vom BetrVG erfaßten Arbeitnehmer als der leitenden Angestellten, d.h. der vom BetrVG ausgeklammerten Gruppe der Arbeitnehmer zu suchen.

Der leitende Angestellte kann nach Hueck solange kein Interesse haben, vom Betriebsrat vertreten zu werden, wie seine sozialen Angelegenheiten, seine Arbeitsbedingungen nicht durch Tarifvertrag,

47) RÜthers, BB 1972, S. 1107;
im traditionellen Arbeitsrecht galten die leitenden Angestellten als wenig schutzbedürftig, vgl. Hueck, BB 1954, S. 536 ff;

48) § 14 des Kündigungsschutzgesetzes vom 25.8.1969 (BGBl. I. S. 317) bezog endlich auch die leitenden Angestellten in den Kündigungsschutz ein, den sie nach § 12 des KSchG 1951 nicht genossen.

49) A. Hueck, BB 1954, S. 536 ff; ferner ders. RdA 1953, S. 411 ff;

sondern durch eine individuelle Vereinbarung geregelt werden.⁵⁰⁾ Darüber hinaus muß er befürchten, daß die Einstellung des Betriebsrats ihm gegenüber keine objektive ist und daß ihm das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats leicht in einem Interessenkonflikt bringen kann.⁵¹⁾

Der Arbeitgeber ist an der Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem BetrVG vor allen Dingen wegen der Ausschaltung der personellen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats interessiert, wenn der leitende Angestellte in erheblichen Maße Arbeitgeber-Interessen wahrnimmt. Der Betriebsrat hingegen hat nach den Ausführungen Huecks auch kein Interesse an der Mitwirkung solcher Angestellten im Betriebsrat, die sich in erster Linie als Interessenvertreter der Arbeitgeber fühlen.⁵²⁾ Hueck hat damit in besonders zutreffender Weise das Problem der Zu- bzw. Einordnung der leitenden Angestellten in die betriebliche Ordnung dargestellt. Hieraus wie auch aus den vorhergegangenen Untersuchungen aus arbeitsrechtlicher Sicht läßt sich erst recht die Feststellung von Boldt verstehen, daß die rechtliche Gestaltung der Stellung der leitenden Angestellten bis heute der wirtschaftlichen und soziologischen Stellung nicht gefolgt

50) Ders.RdA, S. 411 ff;

51) Ders. ebenda; Borgwardt, BB 1972, S. 1106 f;

52) Ders. ebenda; so ist nach Aussage eines Betriebsratsvorsitzenden schon der Meister nicht mehr geeignet, die Interessen der Arbeitnehmer konfliktlos wahrzunehmen, vgl. "Leitende Angestellte zwischen zwei Stühlen" in: Mensch und Arbeit, Sendereihe des Westdeutschen Fernsehens, 3. Programm vom 25.3.1972;

ist, weil nämlich die leitenden Angestellten bei der hier vertretenen weiten Abgrenzung des Personenkreises ⁵³⁾ als dritte Gruppe verstanden werden müssen und darüber hinaus in den Unternehmen als solche anzutreffen sind, wogegen sie im arbeitsrechtlichen Sinne nach wie vor von den Regeln des BetrVG ausgeklammert sind und ihnen keine Möglichkeit einer Vertretung gegeben wird.

4. Betrachtung aus der Sicht der

leitenden Angestellten durch Umfragen

Im Zuge der bevorstehenden Novellierung des BetrVG 1972 bemühten sich Gewerkschaften und auch die in der ULA zusammengeschlossenen Verbände der leitenden Angestellten durch Befragungen die Richtigkeit ihrer unterschiedlichen Einstellung hinsichtlich des Selbstverständnisses dieser Gruppe nachzuweisen, daß die leitenden Angestellten eine Vertretung durch den Betriebsrat bzw. durch eigene Vertretungen mit selbstgewählten Sprechern wünschen. Ergebnisse der Umfragen sollten dazu dienen, in die Beratungen des Gesetzgebers um die Gestaltung des BetrVG, und hier insbesondere hinsichtlich der Einordnung der leitenden Angestellten, noch mit einbezogen zu werden, um somit den Wünschen der Sozialpartner im Gesetzgebungsverfahren besondere Unterstützung zu geben. ⁵⁴⁾

a) des DGB

Der DGB veröffentlichte im Januar die in seinem Auftrag vom Sample-Institut durchgeführte "Untersuchung bei Führungskräften". ⁵⁵⁾ Der DGB verkündete das Ergebnis der

⁵³⁾ Boldt, "Zur Abgrenzung der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG 1972" in Schriftenreihe der ULA Nr. 5, 4/1972 S. 6 f.; im wesentlichen Inhalt auch abgedruckt in DB Beilage Nr. 5 1972; Borgwardt, BB 1971, S. 1106 f;

⁵⁴⁾ Vgl. RÜthers/Stindt, "Der Kreis der leitenden Angestellten in der neuen Betriebsverfassung", BB 1972, S. 975;

⁵⁵⁾ "Untersuchung bei Führungskräften" für den DGB-Bundesvorstand-Angestellte, "Referat leitende Angestellte" vom Sample-Institut Hamburg, 8/1971;

Befragungen in mehreren ganzseitigen Anzeigen und warb damit gleichzeitig um die Führungskräfte der deutschen Wirtschaft.⁵⁶⁾ Den in den Anzeigen angebotenen Musterarbeitsvertrag bestellten gleichzeitig mit der Analyse der Sample-Umfrage nach Auskunft des DGB 30 000 leitende Angestellte.⁵⁷⁾

Der DGB wollte durch die Befragung erfahren, welche Bereitschaft zu einer kollektiven Interessenvertretung bei den leitenden Angestellten besteht, welche Interessen überhaupt vertreten werden sollen und welche Organisationsformen dafür infrage kommen.⁵⁸⁾ Insgesamt wurden 372 Zielpersonen⁵⁹⁾ befragt.

⁵⁶⁾ Vgl. Friedl, "Wohin gehen die leitenden Angestellten"? Gewerkschaftliches Werben um das Middle-Management" in Publik Nr. 44 S. 12; "Leitende Angestellte - Zwischen zwei Stühlen - Gewerkschaften entdecken das Mittel-Management" in: Die Zeit vom 18.10.1970; "IG-Metall wirbt um höhere Angestellte" von Witt im Kölner Stadtanzeiger vom 21.7.1970; Der DGB gab Anzeigen auf in: Capital, Spiegel, Wirtschaftswoche, Stern, FAZ, SZ, Die Welt, HB, Zeit, Industrie-Magazin und Plus, s. mehr darüber in Junge Wirtschaft "Eine neue Macht etabliert sich" von Hanns Meenzen, April 1971, S. 130 f;

⁵⁷⁾ "30 000 leitende Angestellte bestellten beim DGB einen Musterarbeitsvertrag", Bericht über eine Aktion des DGB sowie über eine repräsentative Untersuchung bei "Leitenden Angestellten und Führungskräften", Herausgeber DGB, 11/1971;

⁵⁸⁾ Laut Zielsetzung wollte der DGB diese Fragen durch die Sample-Umfrage geklärt wissen.

⁵⁹⁾ Um repräsentative Ergebnisse zu erhalten, wurden regionale Unterschiede durch eine breite Streuung der Befragungsorte ausgeschaltet, darüber hinaus wurden Betriebsgröße, Alter und Art der Tätigkeit als Quotenmerkmale vorgegeben, so angegeben in "Anlage und Durchführung der Untersuchung", S. 9;

69 %⁶⁰⁾ der leitenden Angestellten halten sich danach für Arbeitnehmer, 30 % fühlen sich zur Unternehmerseite gehörig, wobei die Zahl, die diese Meinung vertritt, bei höheren Einkommen überproportional ansteigt.⁶¹⁾ 74 % der Befragten sehen im Betriebsrat ein Gremium, das ihnen Mitsprache in betrieblichen Belangen einräumen kann. Auch hier zeigt sich, daß aber bei einer gewissen Einkommenshöhe die Zahl derjenigen abnimmt, die den Betriebsrat als ihre mögliche Interessenvertretung ansieht.⁶²⁾ Trotz aller Kritik an der Umfrage sowie an dem davon erfaßten Personenkreis⁶³⁾ zog der DGB daraus den Schluß, daß die leitenden Angestellten sich Überwiegend als Arbeitnehmer betrachten und den DGB als eine ihnen angemessene Interessenvertretung ansehen und letztlich in Überwiegendem Maße im Betriebsrat die Vertretung sehen, welche ihre betrieblichen Belange am geeignetsten vertreten kann.

60) Davon verdienten 76 % der Befragten bis DM 1.999,--; 74 % zwischen 2.000,-- DM und 2.999,-- DM und 46 % 3.000,-- DM und mehr.

61) Bei den Personen, die mehr als 3.000,-- DM verdienen, bekannten sich 51 % als Führungskräfte zur Unternehmenseite.

62) Bei Personen mit Gehältern über 3.000,-- DM sank die Anzahl der Befürworter auf 58 %.

63) Gegen diese Befragung sind einmal Bedenken grundsätzlicher Art, vor allen Dingen jedoch gegen die Zahl und Auswahl des befragten Personenkreises erhoben worden, vgl. Meenzen, "Die Blamage des DGB", DLA 3/1971, S.1;

b) der ULA-Verbände

Verschiedene ULA-Verbände starteten im Frühjahr 1971 ebenfalls Umfragen, um von ihren Mitgliedern bzw. von anderen, nichtorganisierten leitenden Angestellten zu erfahren, welche Haltung sie in der Frage der Einordnung der leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung einnehmen. Gleichzeitig wollten die Verbände damit die anläßlich des Hearing am 24. und 25.1.1971⁶⁴⁾ aufgestellte Behauptung von Gewerkschaftsvertretern widerlegen, daß die leitenden Angestellten im Betriebsrat ihre Vertretung sehen.⁶⁵⁾ Der VdF⁶⁶⁾ führte als erster ULA-Verband im März 1971 unter notarieller Aufsicht eine Befragung unter außertariflichen Angestellten, gleichgültig welcher Organisation sie angehörten, durch. 3.359,⁶⁷⁾ d.h. 76 % der ausgegebenen Fragebogen wurden zurückgeschickt und konnten demnach ausgewertet werden.

64) Vgl. BT-Prot. 45. und 46. Öffentliche Informationssitzung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung am 24. und 25.2.1971 "Über Entwurf eines BetrVG", Drucks. VI/1786;

65) Stephan, ebenda S. 16, (DGB) wies auf die Ergebnisse der vom DGB in Auftrag gegebenen Umfrage von Führungskräften hin, wonach 74 % der AT-Angestellten und leitenden Angestellten sich dazu bekannten, im Betriebsrat vertreten zu sein und zum Betriebsrat wählen zu können, vgl. auch die Ausführungen von Caspers, der sich auf der gleichen Sitzung als Vertrauensmann des DGB bezeichnete, gleichzeitig als Sprecher des Arbeitskreises von z.Zt. ca. 930 AT-Angestellten in seinem Unternehmen: "Das Organ aber, das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermittelt, ist nun einmal der Betriebsrat und kein Sprecherausschuß", in BT-Ausschuß-Prot. VI/45 Sitzung, S. 42;

66) Diese Befragung fand unter notarieller Aufsicht in der Zeit vom 5.3. bis 12.3.1971 statt. Mehr über diese Befragung in Die Führungskraft 3/1971 S. 4; vgl. ULA-Nachrichten vom 13.3.1971;

67) Ausgegeben wurden insgesamt 4.400 Fragebögen;

Im Gegensatz zur DGB-Umfrage beantworteten ca. 95 % die Frage mit "nein", ob der Betriebsrat die Interessen der AT-Angestellten im Unternehmen wahrnehmen sollte. Eine ähnlich hohe Anzahl, nämlich über 94 %, halten eine eigenständige, vom Betriebsrat unabhängige Vertretung zur Wahrnehmung ihrer Interessen für notwendig. Die Frage, ob eine eigenständige, vom Betriebsrat unabhängige Interessenvertretung für AT-Leitende Angestellte gesetzlich verankert werden sollte, bejahten ebenfalls mehr als 95 % der leitenden Angestellten. Ähnlich eindeutig fielen die Befragungen aus, die der VAA in einigen Unternehmen⁶⁸⁾ startete. Auch hier sprachen sich weit über 90 % gegen eine Vertretung durch den Betriebsrat und befürworteten damit gleichzeitig eigene Sprecherausschüsse.

In diesem Zusammenhang soll noch kurz die VELA-Umfrage⁶⁹⁾ unter ihren Mitgliedern hinsichtlich der Einordnung als leitende Angestellte in das BetrVG erwähnt werden. Diese Ergebnisse, 94 % für eigene Vertretung, sind besonders interessant, weil die VELA im Gegensatz zu den Verbänden wie VAA/VdF nicht branchenorientiert ist, sondern aus überwiegend Einzelmitgliedern besteht, womit Behauptungen, daß leitende Angestellte außerhalb

68) So z.Bsp. eine Umfrage des VAA unter 1.586 aufgrund ihrer Dienststellung seitens der Bayer-Werke in Leverkusen und Elberfeld als leitende Angestellte ausgewiesene Personen. Bei einem Rücklauf von 1.393 Fragebögen sprachen sich für die Interessenvertretung durch einen Sprecherausschuß 1.370 Personen (98,3 %) aus, dagegen nur 22 (1,6 %) für eine Interessenvertretung durch den Betriebsrat;

69) Vgl. DLA 4/1971: S. 2 mit ausführlicher Interpretation gerade dieser Befragung;

der Großbetriebe vorwiegend noch für individuelle Interessenvertretung seien, widerlegt wurden.

c) im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung

Hartmann⁷⁰⁾ führte eine wissenschaftliche Untersuchung mit Fragen zum Projekt: "Funktion und Bedeutung leitender Angestellten im Industriebetrieb" durch und kam in der Frage der Interessenvertretung der leitenden Angestellten zu bemerkenswerten Ergebnissen. 82 % waren der Meinung, daß den leitenden Angestellten grundsätzlich die Möglichkeit gegeben werden sollte, ~~Sp~~zacherausschüsse einzurichten, während 18 % dagegen stimmten. 67 % hielten die Interessen der leitenden Angestellten für so einheitlich, daß sie von einem eigenen Vertretungsorgan wahrgenommen werden können; 25 % waren anderer Meinung.

Die Umfragen weisen also teilweise kontroverse Ergebnisse⁷¹⁾ auf. Bei der im Auftrag des DGB durchgeführten Untersuchung spricht sich der Überwiegende Teil der leitenden Angestellten für eine

70) Prof. H. Hartmann, Direktor des Instituts für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Universität Münster, vgl.dazu "Soziallage und Interessenvertretung der leitenden Angestellten" in Zeitschrift Arbeit und Sozialpolitik 1972, S.91 ff; ders. "Selbstbild Leitende Angestellte" in MM 12/1972, S. 104 ff; siehe dazu auch FAZ vom 1.12.1972 "Leitende Angestellte befürworten die Mitbestimmung;

71) Das ist verständlich, wenn der unterschiedlich strukturierte Personenkreis berücksichtigt wird. Während einzelne Umfragen, wie dargelegt, alle AT-Angestellten einbezogen, beschränkten sich andere nur auf von Arbeitgebern tatsächlich als leitende Angestellte ausgewiesene Personen.

Vertretung durch den Betriebsrat aus, während die von den ULA-Verbänden und auch die von Prof. Hartmann durchgeführten Befragungen eindeutig den Willen der leitenden Angestellten für eine eigene Vertretung außerhalb des Betriebsrats erkennen lassen. Bei Vergleich der widersprüchlichen Ergebnisse hinsichtlich der Notwendigkeit einer eigenen Interessenvertretung muß folgender Gesichtspunkt besonders berücksichtigt werden:

Während die Sample-Umfrage alle Außertariflichen - von denen nach § 5 Abs. 3 BetrVG nur ein gewisser Prozentsatz zum Kreis der leitenden Angestellten gehört - in die Befragung einbezog, umfaßten die übrigen Befragungen tatsächlich den in § 5 Abs. 3 BetrVG genannten Personenkreis. Wenn man bei diesen Vergleichen auch noch das Gehaltsniveau berücksichtigt, welches doch in etwa auch ein Gradmesser der ausübten Funktion ist,⁷²⁾ so muß daraus gefolgert werden, daß das Ergebnis der DGB-Umfrage aus den oben genannten Gründen nicht im Widerspruch zu dem Ergebnis der übrigen Befragungen steht, so daß davon ausgegangen werden kann, daß die überwiegende Anzahl der leitenden Angestellten keine Vertretung durch den Betriebsrat, sondern eine eigene, unabhängige Interessenvertretung wünscht.

72) In seinem Gutachten "Leitende Angestellte i.d.arbeitsrechtlichen Gesetzgebung" schlägt Hueck die Gehaltshöhe als einen möglichen Maßstab für die Beurteilung einer leitenden Tätigkeit vor, weil man davon ausgehen kann, "daß ein Angestellter im allgemeinen ein solches Gehalt nur erhält, wenn er eine für den Betrieb wichtige Vertrauensstellung inne hat", BB 1954, S.539; Meenzen erklärt das Ergebnis der Umfragen: "Je näher dabei die Personen dem jeweiligen Tarifbereich stehen, je mehr neigen sie zu einer Anlehnung an die Gewerkschaften, speziell an die DAG, je weiter sie einkommensmäßig vom Tarifgehalt entfernt sind, je stärker orientieren sie sich an die ULA und ihre Verbände", Junge Wirtschaft, "Eine neue Klasse etabliert sich", April 1971, S. 129;

II. Verbandsgruppierungen als Interessenvertretung der leitenden Angestellten in Betrieb und Unternehmen

Die teilweise schon seit 1919 bestehenden Berufs-Verbände der leitenden Angestellten hatten immer wieder auf die unter B I behandelten Probleme und die daraus resultierenden Benachteiligungen⁷³⁾ der leitenden Angestellten hingewiesen und nach Lösungen gesucht, um die Stellung sowohl der einzelnen leitenden Angestellten als auch der Gruppen in den Betrieben zu stärken. Da für den einzelnen leitenden Angestellten nicht die Schutzbestimmungen wie z.Bsp. des Kündigungsschutzgesetzes,⁷⁴⁾ der Arbeitszeitordnung, des BetrVG etc. galten, glaubten die Verbände, in einer kollektiven Interessenvertretung das geeignete Mittel zur Wahrung der Interessen der leitenden Angestellten zu sehen.

73) Vgl. RÜthers, BB, S.1107 f; RÜthers weist darauf hin, daß die Ansicht, wonach nur der wirtschaftlich schwache sozial schutzbedürftig sei, auf einer weitverbreiteten Fehlvorstellung beruhe. Während aus dem Jahre 1951 z. Bsp. noch das Kündigungsschutzgesetz in § 12 c die leitenden Angestellten aus dem Schutzbereich ausnahmen, hat die am 25.8.1969 inkraftgetretene Neufassung dieses Gesetzes auch die leitenden Angestellten mit einbezogen. Vgl. hierzu SÄCKER: "Leitende dürfen selbstverständlich auch streiken" in DLA 11/1972, S.19; ähnlich FITTING AUFFARTH, "Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung" Anm. 20 zu § 5;

74) Die Neufassung des Kündigungsschutzgesetzes vom 25.8.69 erweiterte die Schutzbestimmungen dieses Gesetzes auch auf den Kreis der leitenden Angestellten, vgl. Hueck, Kündigungsschutzgesetz, Kommentierung zu § 14; vgl. GRÜLL, Der Anstellungsvertrag mit leitenden Angestellten, S. 82;

1) Werksgruppen als betriebliche Interessen-
vertretung der leitenden Angestellten

Die Mitglieder der branchenausgerichteten, mitgliederstarken ULA-Verbände⁷⁵⁾ schlossen sich in den einzelnen Betrieben und Unternehmen zu Werksgruppen des jeweiligen Verbandes zusammen. Sie wählten sodann nach einer von ihnen selbst ausgearbeiteten Satzung bzw. entsprechend der vom Verband gegebenen Empfehlungen Sprecher. Diese setzen sich gemäß ihrer Aufgabe mit der Geschäftsleitung in Verbindung, um letztlich als Gesprächspartner in allen die leitenden Angestellten berührenden Fragen anerkannt zu werden. Das Rüstzeug für ihre Arbeit erhielten sie von Verbänden, welche auf Verbandstagen, durch Einsetzung von Fachausschüssen, durch Umfragen hinsichtlich der wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen, die Generallinie für das Tätigwerden der Werksgruppe festlegten.

Selbstverständlich blieb es jedoch jeder Gruppe vorbehalten, weitergehende Absprachen zu treffen und zusätzliche Aktivitäten zu entfalten. Erfolge, die die Gruppe für ihre Mitglieder in den einzelnen Firmen errangen und die letztlich auch auf den Verband zurückfielen, trugen zu der teilweise enormen Mitgliedersteigerung gerade der branchenorientierten Verbände⁷⁶⁾ bei und auch, daß sich die Zahl der den Verbänden der leitenden Angestellten angehörenden Werksgruppen vermehrte. So hat der VAA, der mit fast 15.000 Mitgliedern stärkster Verband in der ULA, heute in 120 Firmen Werksgruppen.

75) Hier insbesondere VAA, VdF und VOE;

76) Der Mitgliederbestand gerade dieser Verbände macht etwa 3/4 der insgesamt in den ULA-Verbänden organisierten leitenden Angestellten aus.

Damit gibt es mit wenigen Ausnahmen in allen mittleren und größeren Unternehmen dieser Branchen Gruppen des ULA-Verbandes. Ähnliches gilt für den VdF, der in über 90 % der Unternehmen des Bergbaues über solche Interessenvertretungen seit geraumer Zeit verfügt, diese aber Betriebsgruppe nennt. Der VÖE, welcher in den letzten 5 Jahren seine Mitgliederzahl von 3.000 auf nahezu 8.000 steigern konnte, verdankt diesen enormen Zuwachs überwiegend der Schaffung von Werksgruppen, deren sichtbare kollektiv erzielten Erfolge in rascher Zeit viele Nachahmungen brachten.

Bei einer Mitgliederzahl von ca. 8.000 und einem Organisationsgrad von 60 % gibt es in über 100 Betrieben aus dem Bereich der Eisen- und Stahlindustrie VÖE-Werksgruppen, die durch gewählte Sprecher die besonderen Belange der Führungskräfte der jeweiligen gegenüber der Geschäftsleitung vertreten.

2) Die Arbeit der Verbandsgruppen

Die leitenden Angestellten haben in den letzten Jahren in vermehrtem Maße die Notwendigkeit von Zusammenschlüssen und eigenen Vertretungen erkannt. Vor allen Dingen in den größeren Betrieben hat die immer größer werdende Zahl der leitenden Angestellten, wie von Weiss⁷⁷⁾ selbst drastisch ausgedrückt, "unzweckmäßige Arbeitsbedingungen, mangelnde Unterrichtung, nicht ausreichende Entscheidungsbefugnis, unzweckmäßige Betriebsorganisation, Unterbewertung der Persönlichkeit, Unterbezahlung und mangelnde Vorsorge für das Alter" hinnehmen müssen. Der einzelne leitende Angestellte kann in den seltensten Fällen hiergegen etwas tun.

⁷⁷⁾ Weiss, "Die leitenden Angestellten und ihr Betrieb" in Die Union 1960; S.1;

Nur kollektiv sind für die allgemein berührenden Fragen Verbesserungen zu erzielen. Auf dieser Erkenntnis beruht ja die Bildung der Werksgruppe als eine der möglichen Formen der kollektiven Interessenvertretung. So diskutieren die Sprecher der Werksgruppen - sofern sie natürlich überhaupt von der Geschäftsführung als Partner anerkannt werden⁷⁸⁾ - Fragen, die ihnen von den Mitgliedern ihrer Gruppe aufgegeben wurden. Selbstverständlich handelt es sich hierbei - um es noch einmal zu wiederholen - um allgemein interessierende soziale und wirtschaftliche Angelegenheiten aus dem Bereich der leitenden Angestellten. In den gemeinsamen Gesprächen stehen so z.Bsp. Fragen über Gehalt, Urlaub, Wettbewerb, Information, Aus- und Weiterbildung etc. auf der Tagesordnung. Weil die Sprecher der organisierten leitenden Angestellten jeweils sich in der Regel auch der Unterstützung der nichtorganisierten leitenden Angestellten sicher sein können, die ja auch an den positiven Ergebnissen partizipieren, ist ihre Verhandlungsposition umso stärker, so daß der jeweilige Arbeitgeber sie in der Regel anhört und mit ihnen eine Klärung der zur Debatte stehenden Fragen zu erreichen versucht. Während er dem einzelnen leitenden Angestellten, ohne besondere Nachteile befürchten zu müssen, Zugeständnisse hinsichtlich der Verbesserung arbeitsvertraglicher Inhalte verweigern kann, wird er dies wahrscheinlich gegenüber Sprechern, die die Gruppe seiner leitenden Angestellten repräsentieren, nicht tun. Im Gegenteil, der verantwortungsvolle Unternehmer begrüßt die Gelegenheit, auf diese Weise in manchen

⁷⁸⁾ Die Bildung von Werksgruppen ist natürlich nicht immer von den Arbeitgebern begrüßt worden. Teilweise ist eine lange Zeit verstrichen, bis eine Vereinbarung über eine Zusammenarbeit getroffen wurde.

Punkten generelle Regelungen mit dafür kompetenten Vertretern der Werksgruppe der leitenden Angestellten treffen zu können. Einmal - und das gilt vor allen Dingen für die großen Unternehmen mit ihrer wenig durchlässigen Information bis hin zur Spitze - erfahren die Geschäftsleitungen durch die Gespräche mit den Vertretern der leitenden Angestellten überhaupt manchmal erst, daß "ihre leitenden Angestellten" überhaupt auch Sorgen haben oder auf diesem oder jenem Sektor Verbesserungen wünschen.⁷⁾

Dem Verfasser wurde in vielen Gesprächen mit Vorständen und Geschäftsführern großer Unternehmen bestätigt, daß diese über die Sorgen ihrer leitenden Angestellten oft nicht hinreichend informiert seien und deshalb annehmen, daß diese Gruppen mit ihrem Status und ihren Arbeitsbedingungen zufrieden seien. Nachdem jedoch erste Gespräche über Sinn und Zweck einer Vertretung der leitenden Angestellten meist unter Hinzuziehung von organisierten Verbandsmitgliedern geführt wurden, haben sie meist mit Erschrecken festgestellt, wie wenig sie im Grunde genommen über die vorhandenen Pro-

7) Typisch dafür war ein Gespräch mit dem Personalvorstand einer großen deutschen AG, an dem zwei Verbandsmitglieder gleichzeitig leitende Angestellte dieses Unternehmens, teilnahmen. Im Laufe der Unterredung stellte sich heraus, daß die Spitze des Unternehmens offenbar über viele Fragen, die die Führungskräfte betrafen, nicht richtig informiert war bzw. manche Probleme gar nicht mangels Information in der tatsächlichen Schwergewichtigkeit erkannt hatte. Als Beispiele lassen sich einmal grundsätzliche organisatorische Änderungen wie z.B. Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen, Einführung neuer Führungsmethoden, Umstellung des betrieblichen Berichtswesens, einschneidende personelle Veränderungen, welche die Aufgabenerfüllung der leitenden Angestellten betreffen etc., anführen. Im materiellen Bereich sind Gehaltserhöhungen, welche nach freiem Ermessen der Unternehmensleitung vorgenommen werden, unterschiedliche Urlaubsregelungen und fehlende Mitsprache bzw. Information bei Kündigungen, vor allen Dingen von älteren leitenden Angestellten, hervorzuheben.

bleme ihrer leitenden Mitarbeiter wissen. Ein in der deutschen Wirtschaft allseits anerkannter und geschätzter Vorstand mußte, nachdem er erste Schritte in diese Richtung getan hatte, feststellen, daß z.B. die "Putzfrau" via Betriebsrat in seinem Unternehmen offenbar besser über das wirtschaftliche Geschehen unterrichtet sei als seine leitenden Mitarbeiter."

Viele Arbeitgeber haben erkannt, daß eine fruchtbare Zusammenarbeit mit den Werksgruppen auch ihnen enorme Vorteile bringen können. Indem sie in gewissen Angelegenheiten mit dem Sprecher generelle Regelungen für alle leitenden Angestellten treffen, werden verschiedene Zusammenhänge transparenter gemacht, die Führungsschicht wird insgesamt zufriedener. Diesen Umstand haben inzwischen mehr und mehr Unternehmer gesehen und erkennen nach wie vor - mit Ausnahmen natürlich - die sich in ihren Unternehmen bildenden Werksgruppierungen als Gesprächspartner in wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten an.⁸⁾

3) Forderung nach Sprecherausschüssen als
Konsequenz der Werksgruppenarbeit

Trotz der unbestreitbaren Erfolge der Werksgruppen kann nicht übersehen werden, daß einige gravierende Nachteile offenbar

8) Bis zu einer eventuellen gesetzlichen Verankerung von Sprecherausschüssen wird m.E. die Werks- bzw. Betriebsgruppe als Interessenvertretung der Führungskräfte in den einzelnen Betrieben dominierend bleiben. Die Erfahrungen haben gezeigt, daß Betriebsrat und Gewerkschaften in den wenigsten Fällen Schritte gegenüber solchen Zusammenschlüssen unternommen haben, da diese nicht, wie etwa der Sprecherausschuß, den politischen Anspruch erheben als ein zusätzliches, betriebsverfassungsrechtliches Organ für leitende Angestellte neben dem Betriebsrat aufzutreten, wogegen sich Betriebsrat und vor allen Dingen die Gewerkschaften mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln wehren. Um diesem Dilemma zu entgehen, befürworten vorerst in zahlreichen Fällen sowohl Arbeitgeber als auch Verbände der leitenden Angestellten eine Zusammenarbeit auf der Grundlage von Werksgruppen.

geworden sind. Einmal ist die Arbeit der Werksgruppe allein auf die leitenden Angestellten des jeweiligen Unternehmens abgestellt, die Mitglieder des entsprechenden Berufsverbandes der leitenden Angestellten sind. Wenn sich auch in der Praxis gezeigt hat, daß die Ubrigen leitenden Angestellten häufig auch an den Erfolgen der Werksgruppenarbeit partizipiert haben, so kann doch nicht übersehen werden, daß in der Beschränkung auf die Mitglieder eine unsachgemäße Differenzierung liegt, die zu unbefriedigenden Ergebnissen führen kann. Zum anderen ist die bereits schon des öfteren angesprochene, nicht vorhandene Kodifizierung der Interessenvertretung der leitenden Angestellten durch die Werksgruppe ein besonderer schwergewichtiger Nachteil, da somit das Für und Wider der an und für sich fruchtbaren Partnerschaft nach wie vor in den Händen der Arbeitgeber liegt. Diese offensichtlichen Nachteile soll ein gesetzlich verankerter Sprecherausschuß vermeiden, in dem alle leitenden Angestellten des Unternehmens erfaßt und als Legitimation eine gesetzliche Norm aufweisen soll. Dabei decken sich - wie später noch zu zeigen ist - durchaus die Zielsetzungen von Werksgruppen und Sprecherausschüssen, und es kann an dieser Stelle schon darauf hingewiesen werden, daß die bei der Betrachtung der Arbeit der Werksgruppen gewonnenen Erfahrungen und Gesichtspunkte bei der Diskussion um die Sprecherausschüsse von Bedeutung sind.

III. Stellung der Berufsorganisationen, Parteien und Regierung zur Frage der Einordnung der Gruppe der leitenden Angestellten in die betriebliche Ordnung (BetrVG)

Die bisherige Betrachtung über den Standort der leitenden Angestellten als eigenständige Gruppe innerhalb der betrieblichen Ordnung wurde in dieser Breite bewußt der nachfolgenden Diskussion aus der Sicht der Sozialpartner, Parteien und Regierung vorangestellt, weil die Argumentation, gleich aus

welcher Richtung sie kommt, im wesentlichen direkt oder indirekt von den obigen Ausführungen abzuleiten ist.

Im folgenden wird der Übersichtlichkeit halber die Stellung und die Argumente der einzelnen Organisationen und Parteien wiedergegeben und daran anschließend die Entscheidung und Begründung des Gesetzgebers in dieser für die leitenden Angestellten wichtigen Frage ausführlich dargelegt.

1) Stellung der Berufsorganisationen

a) DGB und DAG

Der DGB hatte bereits im Jahre 1967 Novellierungsvorschläge für ein neues BetrVG vorgelegt.⁹⁾ Darin hatte er bereits den Kreis der nach dem damals gültigen BetrVG von 1952 in § 4 Abs. 2c definierten leitenden Angestellten so sehr eingengen wollen, daß hierzu nur noch Personen, die "selbständig einstellen und entlassen" und solche, die die "Geschäfte des Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile mit selbständiger Entscheidungsfreiheit führen", gehören.¹⁰⁾

9) Vgl. RdA 1968: S. 80 ff; eine eingehende Begründung der Novellierungsvorschläge des DGB in "Vorschläge zur Novellierung des BetrVG", 1969;

10) Als Begründung für die Beschränkung des Personenkreises der leitenden Angestellten gibt der DGB an, daß "die neuen Aufgaben, die dem Betriebsrat übertragen werden sollen, die Mitarbeit aller Arbeitnehmer erfordern", a.a.O.: S. 10;

Mit dieser Konzeption des DGB wäre der Kreis der als leitenden Angestellten anerkannten Personen "dezimiert" ¹¹⁾ worden, d.h. nach groben Schätzungen auf etwa 30 000 bis 40 000 insgesamt. In logischer Fortführung ihres Gesetzentwurfes tauchte danach für den DGB die Frage nach einer Vertretung der leitenden Angestellten, sei es als integrierter Teil des Betriebsrats ¹²⁾ oder als eigene, selbständige Vertretung, gar nicht auf. Nachdem feststand, daß der Gesetzentwurf der Koalitionsparteien in der Abgrenzung der leiten-

11) "Nach dem DGB-Vorschlag würden bis zu 90% der bisherigen leitenden Angestellten zu allen Fragen der Entscheidungsgewalt des Betriebsrats unterstellt. Praktisch kann der Betriebsrat seine eigenen Vorgesetzten selbst bestimmen, die dadurch von ihm und der Gewerkschaft abhängig sind", so Kommentar der BDA zum DGB-Entwurf in "DGB-Betriebsverfassung - ein Trojanisches Pferd", a.a.O. Wenn man diese Angabe als richtig unterstellt, so wären von den heute geschätzten 300 000 bis 400 000 leitenden Angestellten tatsächlich nur noch 30 000 bis 40 000 übriggeblieben, falls der DGB-Entwurf zur Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten Gesetz geworden wäre; s. Farthmann, der auf der Basis dieses Abgrenzungsvorschlages davon ausgeht, daß der "so abgegrenzte Personenkreis vielleicht 50 000 Personen" umfassen wird in MM 9/1972 S. 24;

12) Anlaßlich eines "Streitgesprächs über die Leitenden" nannte Farthmann zwei Varianten hinsichtlich einer Interessenvertretung der leitenden Angestellten. Einmal mußte durch einen Minderheitsschutz sichergestellt werden, daß die leitenden Angestellten überhaupt repräsentiert werden. Zweitens befürwortet Farthmann noch, daß die leitenden Angestellten innerhalb des Betriebsrats eine gewisse Autonomie in den Fragen haben, die für sie spezifisch sind. Vgl. dazu "Die leitenden Angestellten - Herren oder Knechte im Kapitalismus" in MM 9/1972, S. 26; ders. in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 8599; vgl. "SPD-Arbeitnehmer fordern fortschrittliches BetrVG" in FAZ vom 24.3.1971; Eichler: "...von den Gewerkschaften werden nun die ersten zaghaften Überlegungen für einen entsprechenden Minderheitenschutz angestellt" in ArbGeb 1971, S. 477, "Leitende Angestellte Solidarität Nein! - Sondervertretung: Ja; Die DAG will "Funktionsgruppen integriert in den Betriebsrat bilden", so Apel in BT-Ausschuß-Prot. VI/45. Sitzung, S. 18;

den Angestellten keine wesentliche Änderung ¹³⁾ gegenüber dem im BetrVG 1952 § 4 Abs. 2c definierten Personenkreis bringen wurden, argumentierten DGB und DAG in den Ausschlußberatungen verstärkt gegen eigene Vertretungen von leitenden Angestellten mit dem Hinweis, daß es sich hierbei um Arbeitnehmer ¹⁴⁾ handle und damit nur eine Vertretung durch den Betriebsrat infrage komme. In der Tat sind die leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 Arbeitnehmer, ¹⁵⁾ die zwar von den Bestimmungen des neuen BetrVG ausgenommen sind, jedoch war die "Nichtarbeitnehmerschaft", wie im BetrVG 1952 § 4 Abs. 2c in Bezug auf leitende Angestellte formuliert, geändert worden. So lautete der An-

13) Bundesarbeitsminister Arendt, "Im Ubrigen hält er sich (§ 5 Abs. 3 BetrVG 1972) an das geltende Recht", in BT-Prot. VI/101. Sitzung, S. 5809 ff; Ähnlich äußerte sich dort der Abgeordnete Böhme (CDU), S. 5882;

14) Zielcke "Die Leitenden" setzt sich mit diesem vom DGB vorgebrachten Argument auseinander; vgl. Stuttgarter Zeitung vom 23.3.1971;

15) Die leitenden Angestellten sind arbeitsrechtlich unbestritten Arbeitnehmer, denn sie stehen in abhängiger Arbeit; vgl. Müller in Bergfreiheit 8/1969, S. 1333; Galperin in DLA 7/1971, S. 3; Stephan in BT-Ausschuß-Prot. VI/45. Sitzung, S. 16; Apel ebenda, S. 18; Salzer (ULA) ebenda, S. 19; Eichler (BDA) ebenda, S. 21; Ohm in "Plus" 1/1971, S. 57;

trag Nr. 273, welcher von den Delegierten des IG-Metall-Gewerkschaftstages ¹⁶⁾ angenommen wurde, "sich ausdrücklich zur Einheit aller Arbeitnehmer zu bekennen und alle Bestrebungen zu verurteilen, die zu einer Trennung der Arbeitnehmergruppe führen". Auch von anderer Seite wurde der Versuch einer angeblichen Spaltung der Arbeitnehmer durch die Einführung der Sprecherausschüsse vorgebracht. ¹⁷⁾

Die Haltung der DAG zu der Frage der leitenden Angestellten in der neuen Betriebsverfassung war weitgehend identisch mit der des DGB. Allerdings will, wie der stellvertretende Vorsitzende der DAG, Apel, auf der öffentlichen Informationssitzung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vortrug, die DAG "Funktionsgruppen" bilden, die ihre speziellen Probleme artikulieren". ¹⁸⁾ In § 28 Abs. 5 wollen wir,

¹⁶⁾ 10. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG-Metall vom 27.9. - 2.10.1971 in Wiesbaden;

¹⁷⁾ So z.B. von Farthmann in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 8599: "divide et impera"; ders. ebenda S. 5892: "in einer Zeit, in der sich die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten mehr und mehr verwischen, sollte man es sich sehr überlegen, ob man mit einer in die Zukunft weisenden Lösung neue Gruben in die Belegschaft wirft"; ders. ebenso in MM 9/1972, S. 24; Bouwmann, "Der Kampf um die Sprecherausschüsse" in Personal 5/1971, S. 160; Stephan in DGB-Nachrichtendienst 379/1971 vom 26.11.1971; ders. in "Der Spiegel" vom 3.5.1971 "Leitende Angestellte" S. 49; Bell, "Die Gewerkschaften sind für die Leitenden attraktiv" in Wirtschaft und Wissen 10/1971, S. 7; Borgwardt/Steffens, RdA 1973;

¹⁸⁾ So Apel (DAG) anlässlich des Hearings über das neue BetrVG, vgl. BT-Ausschuß-Prot. VI/45. Sitzung, S. 18;

erläuterte Apel die Vorstellungen der DAG, "Sonderausschüsse des Betriebsrats mit Zustimmung der Betroffenen ermöglichen. Wir glauben, daß damit ausreichend Gelegenheit gegeben ist, besondere Interessen spezieller Angestellten-
gruppen, eingebunden in die Solidarität aller Arbeitnehmer, zu vertreten." ¹⁹⁾ Damit wollte die DAG im Gegensatz zum DGB den leitenden Angestellten die Möglichkeit geben, als integrierte Gruppe im Betriebsrat mitzuarbeiten.

Diese Konzeption der Gewerkschaften ist auf große Kritik gestoßen. Als Hauptargumente dafür wurden vorgebracht, daß es den Gewerkschaften weniger um echte Interessenvertretung für die leitenden Angestellten gehe, sondern ideologische Gründe für ihre Haltung maßgebend seien, ²⁰⁾ anstatt nach funktionalen Argumenten zu urteilen. Auf andere Gründe gegen eine eigene Vertretung wird beim SPD-Entwurf ²¹⁾ noch eingegangen, weil die Argumente wegen Interessengleichheit vieler Abgeordneter als Gewerkschaftsfunktionäre teilweise identisch sind und sonst zu Wiederholungen führen würden.

19) *Ders. ebenda,*

20) Vgl. Schweickart, a.a.O., S. 8; Zielcke meint z.B., daß der DGB auch Angst habe, "die Ausschüsse könnten einmal etabliert im Aufsichtsrat Stimmrecht erhalten und damit die paritätische Mitbestimmung blockieren", "Die Leitenden", a.a.O., vgl. Borgwardt/Steffens, "Sprecherausschüsse leitender Angestellter", RdA 1973;

21) Vgl. hierzu die Ausführungen unter B III 2a;

b) U L A - Entwurf

Die ULA, Union der leitenden Angestellten, legte 1968 ihren Gesetzentwurf über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung vor.²²⁾ Sie veranlaßte dadurch, daß Parteien, Berufsverbände und Gesetzgeber sich ab dieser Zeit mit einem Phänomen beschäftigten, das zwar vorhanden und erkannt worden war, jedoch in der Schärfe mit den daraus resultierenden Forderungen der Öffentlichkeit noch nicht vor Augen geführt worden war. Obwohl es sich hierbei um einen zahlenmäßig kleinen Teil von Betroffenen handelte, bemühten sich die verschiedensten Gruppen um diesen wegen seiner besonderen Bedeutung interessanten Personenkreis. In einer Präambel²³⁾ führte die ULA die Gründe für die Einrichtung von Sprecherausschüssen in allen Unternehmen ab einer gewissen Größenordnung²⁴⁾ an. Nach der Definition des Personenkreises²⁵⁾ der leitenden Angestellten, deren Rechte und Pflichten²⁶⁾ im Rahmen des Unternehmens, behandelt der Entwurf im folgenden Aufgaben

22) DLA 11/1968;

23) Ebenda S. 1;

24) In § 4 Abs. 1 des ULA-Gesetzentwurfes heißt es, daß in Betrieben mit mindestens 10 leitenden Angestellten diese aus ihren Reihen einen oder mehrere Sprecher wählen;

25) § 1 des ULA-Entwurfes;

26) § 2 Abs. 3 des ULA-Entwurfes;

und Befugnisse der Organe der eigenen Vertretung, nämlich der Sprecherausschüsse,²⁷⁾ die Vollversammlung²⁸⁾ der leitenden Angestellten und den Unternehmensausschuß.²⁹⁾ Danach werden Aufgaben und Befugnisse des Sprecherausschusses mehr allgemeiner Art als auf konkrete Erfahrungen³⁰⁾ aufbauend dargelegt. Abschließend werden noch die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers sowie des Schlichtungsorgans³¹⁾ und dessen Aufgaben angeführt. Der wichtigste Bestandteil des ULA-Entwurfs ist die in § 4 enthaltene Forderung nach gesetzlicher Verankerung von Sprecherausschüssen in das BetrVG. Danach sollen in Betrieben mit mindestens 10 leitenden Angestellten aus deren Reihen in "allgemeiner, freier, gleicher und geheimer Wahl einer oder mehrere Sprecher³²⁾ von den leitenden Angestellten gewählt werden. Der so gewählte Sprecherausschuß hat allgemein gehaltene, ausgleichende Aufgaben³³⁾ wahrzunehmen. Daneben hat er die wirtschaftlichen,

27) Über Aufgaben und Befugnisse, s. § 7 ULA-Entwurf;

28) Vgl. § 8;

29) Vgl. § 10;

30) So bemängelt der Abgeordnete Nölling (SPD), daß das ULA-Modell der Sprecherausschüsse dieser Vertretung zu geringe Rechte einräumt, in HB vom 26.4.1972 "Zu wenig Kompetenz für Sprecherausschüsse";

31) Vgl. §§ 14, 15 des ULA-Entwurfes;

32) "Einen Sprecher in Betrieben bis zu 10 leitenden Angestellten, 3 Sprecher in Betrieben mit 21 bis 100 leitenden Angestellten und höchstens 7 Sprecher in Betrieben mit regelmäßig über 300 leitenden Angestellten, vgl. § 4 Abs. 1 und Abs. 2";

33) In § 7 Abs. 1 heißt es: "Es ist die Aufgabe des Sprecherausschusses, das Wohl des Betriebes und die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu fördern, in Angelegenheiten, die den Betrieb oder die Belegschaft als Ganzes betreffen, mit anderen betrieblichen Vereinigungen zusammenzuarbeiten und auf einen angemessenen Ausgleich widerstrebender Interessen hinzuwirken."

sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.³⁴⁾ Er hat sich regelmäßig um die wirtschaftliche Lage des Betriebes und des Unternehmens zu unterrichten.³⁵⁾ Bei der klaren Forderung nach eigenen Vertretungen für alle leitenden Angestellten stützte sich die ULA auf die bereits dargelegten praktischen Erfahrungen³⁶⁾ sowie auf ordnungspolitische und arbeitsrechtliche Gründe.³⁷⁾ Eine Einbeziehung der leitenden Angestellten in den Betriebsrat ist nach Auffassung der ULA "system- und ordnungswidrig".³⁸⁾ Ihre Ordnungsfunktion³⁹⁾ als Mittler⁴⁰⁾ zwischen Gruppen ist als "Pufferzone" zu sehen, die Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermindert bzw. erst gar nicht aufkommen läßt.⁴¹⁾ Der Betriebsrat als Interessenvertretung der leitenden Angestellten

34) § 7 Abs. 2 ULA-Entwurf;

35) § 7 Abs. 4 ULA-Entwurf;

36) Vgl. Rùthers/Stindt, BB 1972, S. 975 mit Hinweis auf entsprechende Äußerungen von Borgwardt in BT-Ausschuß-Prot. VI/45. Sitzung, S. 20 sowie in BB 1972, S. 1106;

37) Meenzen, "Sprecher statt Räte" in ArbGeb 1971, S. 490 f;

38) Vgl. FAZ vom 27.10.1970 "Die leitenden Angestellten wollen eigene Vertretung"; HB vom 27.10.1970 "Die Leitenden fühlen sich diskriminiert"; Die Welt vom 27.10.1970 "Leitende fordern Sondervertretung";

39) Vgl. Meenzen, in ArbGeb 1971, S. 490 f;

40) Erhard, a.a.O. S. 7 f; s. ausführlicher bei Borgwardt/Steffens, RdA 1973;

41) Meenzen: "Diese Ordnungsfunktion ist als eine Übersetzungs- und Pufferzone zu sehen, die einen großen Teil betrieblicher Konflikte gar nicht erst entstehen läßt", in ArbGeb 1971, S. 492;

ten würde die "Einheit der Unternehmensführung" gefährden, was nicht ohne Folgen auf die Wirtschaftlichkeit und Rentabilität⁴²⁾ bleiben könnte. Vor allen Dingen wären die leitenden Angestellten bei einer Einbeziehung in den Betriebsrat dort in einer hoffnungslosen Minderheit, so daß die Gefahr einer Majorisierung auf der Hand liegt.⁴³⁾ Letztlich würden bei einer Gesetzesänderung im Sinne der Gewerkschaften die große Zahl der auf bereits freiwilliger Grundlage erfolgreich arbeitenden Interessenvertretungen der leitenden Angestellten zerschlagen.⁴⁴⁾

c) B D A - Entwurf

Der von der BDA herausgegebene Entwurf eines BetrVG⁴⁵⁾ sah in § 110 eine eigene Vertretung der leitenden Ange-

42) Ders.ebenda; Ziegler, a.a.O.: S. 220; Schweickart, a.a.O., S. 10;

43) Ders.ebenda, Borgwardt, BB 1971, S. 1107; Borgwardt/Steffens, RdA 1973;

44) Zu dieser Zeit gab es schon einige Sprecherausschüsse, so z.B. bei Chemische Werke Huls, Wacker Chemie, Hoechst etc. Auf diese Beispiele wies Schmidt (FDP) während der Bundestagsberatungen hin, s. BT-Prot. VI/150., Sitzung S. 5830;

45) Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, "Vorschlag für ein Betriebsverfassungsgesetz", a.a.O.;

stellten durch selbstgewählte Sprecherausschüsse vor.⁴⁶⁾ Dieser Entwurf hinsichtlich der Rolle der leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung steht offensichtlich im Gegensatz zu der bisherigen Auffassung der Stellung der leitenden Angestellten.⁴⁷⁾ Das hat zur Folge, daß die Vorstellung der BDA von leitenden Angestellten als Individuen, welche selbst ihre Interessen vertreten sollen und können, weitgehend aufgegeben und dafür möglicherweise oft unbequeme kollektive Vertretungen als Verhandlungspartner zur Regelung von wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten, die die Gruppe der leitenden Angestellten insgesamt betrifft, anerkannt wird. Parallel mit dem Entwurf über die "Rechtsstellung der leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung" wurden von der ULA im Jahre 1968 Gespräche mit der BDA angeknüpft, in denen über die Forderung der ULA, den leitenden Angestellten eine eigene Vertretung zu gewähren, diskutiert wurde. Schließlich machte sich die BDA nach zahlreichen, in der Sache oft hart und kontrovers geführten Diskussionen die Forderung nach Sprecherausschüs-

46) § 110 BDA-Entwurf lautet: "In Betrieben mit in der Regel 20 wahlberechtigten leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 2 Nr.3) können diese in freier, geheimer und unmittelbarer Wahl aus ihrer Mitte Sprecher wählen, und zwar in Betrieben mit 20-100 leitenden Angestellten bis zu 3 Sprecher, 101-300 leitenden Angestellten bis zu 5 Sprecher, über 300 leitende Angestellte bis zu 7 Sprecher. Werden mehrere Sprecher gewählt, so bilden sie einen Sprecherausschuß;

47) Aus diesem Grunde spricht Bouwmann auch von einer "nicht uneigennützigen Werbung der Arbeitgeber", der mit der gleichen Vorsicht und Zurückhaltung begegnet werden sollte wie den plötzlichen Anbiederungsversuchen der Gewerkschaften", a.a.O., S. 161;

sen zu eigen und nahm sie in ihren im Februar 1971 veröffentlichten Entwurf zur Novellierung des BetrVG auf.⁴⁸⁾

Damit hat die BDA die besondere betriebssoziologische Stellung⁴⁹⁾ der leitenden Angestellten anerkannt und gleichzeitig die Bedeutung dieser Gruppe für die Unternehmen hervorgehoben. "Der Unternehmer kann den Betrieb nicht mehr alleine führen. Er muß unternehmerische Verantwortung auf eine Gruppe von Führungskräften und Stabspezialisten delegieren."

50) Um diese Aufgaben erfüllen zu können, darf der immer größer gewordene Kreis der leitenden Angestellten in "keine system-immanente Abhängigkeit"⁵¹⁾ von der Arbeitnehmerseite geführt werden. Eine solche Regelung wäre nach Kettner⁵²⁾

48) Vgl. im einzelnen den gemeinsamen Gesetzesvorschlag für die "Rechtsstellung der leitenden Angestellten" der BDA und der ULA vom 12.5.1970; ferner Arbeitsberichte Nr. 32 der BDA, Betr.: "Leitende Angestellte", a.a.O.;

49) Vgl. hierzu die ausführlichen Informationen der BDA an alle Unternehmensleitungen, in der auf die besondere Stellung der leitenden Angestellten in den Betrieben hingewiesen wird, Arbeitsberichte Nr. 32 Betr.: "Leitende Angestellte" Köln, a.a.O.; "DGB-Betriebsverfassung - Ein Trojanisches Pferd", a.a.O., hier insbesondere Kommentar der BDA zum § 4 Abs. c des DGB-Entwurfs, welcher eine enorme Beschränkung des Personenkreises der leitenden Angestellten anstrebte.

50) Arbeitsberichte Nr. 32 der BDA, Betr.: "Leitende Angestellte", a.a.O.

51) Kettner in ArbGeb 1970, S. 934 "Betriebsverfassung. Um ein neues Gesetz";

52) Ders. ebenda;

53) Eichler in ArbGeb 1971, S. 471 f; Die Haltung der BDA zu den leitenden Angestellten und zu einer Sondervertretung wird ja besonders deutlich in den Arbeitsberichten Nr. 32 der BDA, welche sich ausschließlich mit der Stellung der leitenden Angestellten im Betrieb und Unternehmen beschäftigen;

schlechthin verfehlt und widersprüche der Natur der Sache. In diesem Sinne weist auch der Hauptgeschäftsführer der BDA, Eichler, auf die Notwendigkeit einer Sondervertretung der leitenden Angestellten hin.

Recht unklare Vorstellungen enthalten jedoch die Äußerungen der BDA über die Funktion der Sprecherausschüsse in Betrieb und Unternehmen. In der Presseerklärung der BDA zur "Rechtsstellung der leitenden Angestellten - Vorschläge zur Neuregelung in der betrieblichen Ordnung" ⁵⁴⁾ heißt es, die leitenden Angestellten können in größeren Betrieben ⁵⁵⁾ einen Sprecherausschuß als Gesprächspartner des Arbeitgebers in den sie berührenden Fragen wählen. Weiterhin heißt es, ⁵⁶⁾ "zwischen Sprecher und Arbeitgeber können Richtlinien für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten vereinbart werden." Analog der Konstruktion des Gesamt-Betriebsrats ⁵⁷⁾ wird vorgeschlagen, daß die Vorsitzenden des Sprecherausschusses einen "Unternehmensaus-

54) Anlaßlich der Geschäftsführerkonferenz der BDA vom 14. bis 15.5.1970 in Berlin herausgegeben; s. hierzu auch "Repräsentanz für leitende Angestellte" in FAZ vom 9.6.1970;

55) Laut § 11 des BDA-Entwurfs in "Betrieben mit in der Regel mindestens 20 leitenden Angestellten";

56) Vgl. Presseerklärung der BDA-Geschäftsführerkonferenz vom 14. bis 15.6.1970 in Berlin; FAZ vom 9.6.1970 "Repräsentanz für leitende Angestellte";

57) Vgl. § 47 BetrVG 1972;

schuß" bilden können, wenn ein Unternehmen aus mehreren Betrieben ⁵⁸⁾ besteht. Während allgemein die Möglichkeit, Sprecherausschüsse zu bilden, wie sie der BDA-Entwurf vorsah, mit jeweils einigen Einschränkungen begrüßt wurde, kam heftige Kritik aus dem Lager der Gewerkschaften sowie von einigen SPD-Abgeordneten. ⁵⁹⁾

58) Vgl. Auffarth in AR-Blattei, Stichwort: Betriebsverfassung. "Während der Betrieb die arbeitstechnische Einheit ist, die den mittelbaren Bereich der Arbeitsleistung verfolgt, ist das Unternehmen die organisatorische Einheit als über den arbeitstechnischen hinausgehenden wirtschaftlichen oder ideellen Zweck, den der Unternehmer verfolgt. Unternehmen und Betrieb werden dann praktisch identisch, wenn das Unternehmen aus einem Betrieb besteht"; zur Bedeutung und den Beziehungen von Betrieb und Unternehmen, ähnlich Bobrowski/Gaul Das Arbeitsrecht im Betrieb, a.a.O., S. 13; "Das Unternehmen umfaßt im Gegensatz zu dem Betrieb über die arbeitstechnische Einheit hinaus auch die Sachen und Rechte, die mit dem Betrieb als arbeitstechnischer Produktionsstätte nicht im Zusammenhang stehen, aber dem Unternehmen in seiner meist wirtschaftlichen Zielsetzung zu dienen bestimmt sind"; Fitting-Auffarth Anm. 13 bis 23 zu § 1 BetrVG; Galperin "Das BetrVG 1972", S. 11-14;

59) So indirekt Bieding (DGB): "Die Tatsache, daß heute mit Unterstützung der Unternehmer und Arbeitgeberverbände - das ist eine seltsame Koalition - versucht wird, Sprecherausschüsse in den Betrieben zu bilden ..." in BT-Ausschuß-Prot. VI/45, Sitzung, S. 141; Rose: "... bereiteten BDA und ULA bereits in koordinierten Aktionen die Spaltung der Arbeitnehmerschaft durch die Bildung von kollektiven Sondervertretungen leitender Angestellter vor" in Wirtschaft und Wissen, Nov. 1971, S. 3; Stephan (DGB) wandte sich in aller Schärfe "gegen die Versuche der BDA, schon jetzt auf kaltem Wege, also ohne die Novellierung des BetrVG abzuwarten, sogenannte Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten durchzusetzen" in DGB-Nachrichtendienst ND 210/1970 vom 22.7.1970;

Danach verstießen bei Anerkennung und Zusammenarbeit mit Sprecherausschüssen die Arbeitgeber "gegen die Verpflichtung, mit dem Betriebsrat vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

60) Sie verletzen, weil sie in die Rechte des Betriebsrats eingreifen, das dem BetrVG zugrundeliegende Vertretungsmopol des Betriebsrats, dessen Konzeption eine strenge Polarität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sei.⁶¹⁾

Zielcke⁶²⁾ nennt die Gründe des DGB gegen die eigene Vertretung von leitenden Angestellten und damit gegen den BDA/ULA-Entwurf "nicht schlechtweg unverständlich". Der DGB befürchtet eine Abqualifizierung des Betriebsrats als "Vertretung der kleinen Leute, eine soziale Deklassierung".⁶³⁾

Annelore Bell (DGB)⁶⁴⁾ unterstellt der BDA, mit der Sonderstellung der leitenden Angestellten das uralte Prinzip des "Teile und Herrsche" wieder auszugraben. Mit dem im BDA-Entwurf vorgesehenen Sprecherausschuß wäre die 20-jährige Aufbauarbeit des DGB, eine Einheit aller Arbeitnehmer zu schaffen, gefährdet.

Das Hauptargument von DGB und DAG gegen die Entwürfe von der BDA - und weil in dieser Frage annähernd gleiche Auffassung gegeben war - und der ULA war in der Abgrenzung des

60) Rose, a.a.O. S. 4;

61) Ders.ebenda;

62) Zielcke, a.a.O.;

63) Zielcke, a.a.O.; so auch Farthmann (SPD) in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 3599;

64) Bell, a.a.O.;

Personenkreises der leitenden Angestellten begründet.⁶⁵⁾
Während BDA und ULA sich in der Frage der Abgrenzung an der Praxis orientiert haben und demnach eine relativ große Anzahl von leitenden Angestellten vorhanden war, gingen die Vorschläge von DAG und DGB von einer so engen Begriffsabgrenzung aus, daß sich bei Realisierung des Gesetzesvorschlages der Gewerkschaften die Frage gestellt hätte, ob die Einrichtung von Sprecherausschüssen überhaupt noch sinnvoll gewesen wäre.⁶⁶⁾

2) Stellung der Parteien

Die Novellierung des BetrVG stand eigentlich im Aufgabenkatalog des 5. BT. Aus diesem Grunde legten die Parteien in der 5. Legislaturperiode noch ihre Entwürfe vor. Chronologisch aufgeführt leitete die CDU/CSU-Fraktion am 2.11.1967⁶⁷⁾ die SPD-Fraktion am 16.12.1968,⁶⁸⁾ die FDP-Fraktion am

⁶⁵⁾ Vgl. § 5 BDA-Entwurf "Vorschlag für ein BetrVG" und § 1 Abs. 1 ULA-Geszentwurf über die "Rechtsstellung der leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung" einerseits und § 5 Abs. c des DGB-Vorschlags "Vorschlag zur Novellierung des BetrVG";

⁶⁶⁾ S. speziell zu diesem Problem Borgwardt/Steffens, RdA 1973; Zur Frage der Abgrenzung, vgl. Borgwardt in BB 1971, S. 1106 ff; Mager in ArbGeb 1972, S. 176 f; Fischer in DB 1972, S. 436 ff; Grull in RdA 1972, S. 171 ff; Boldt in Beilage Nr. 5 zu DB 1972, S. 1 ff; Wiedemann in RdA 1972, S. 210 ff; Ruthers/Stindt in BB 1972, S. 973 ff; Säcker in DLA 10/1972 sowie die Kommentare zum BetrVG;

⁶⁷⁾ Vgl. BT-Drucks. V/2234; auf der Grundlage dieses Entwurfs führte der Ausschuß für Soziales am 9.5.1968 eine öffentliche Anhörung durch;

⁶⁸⁾ Der SPD-Entwurf wurde am 22.1.1969 im BT in erster Lesung behandelt, vgl. BT-Drucks. V/3658;

20.3.1969 ⁶⁹⁾ ihre unterschiedlichen Entwürfe dem BT zu. Die Verschiedenartigkeit der Auffassungen der Parteien, aber auch das Auslaufen der 5. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages verhinderten eine abschließende parlamentarische Beratung.⁷⁰⁾ Am 5.2.1971 wurde von der CDU/CSU schließlich noch ein überarbeiteter "Entwurf zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb und Unternehmen" eingebracht.⁷¹⁾ Die Entwürfe der Regierungsparteien und der Opposition werden im folgenden kurz gegenübergestellt. Dabei soll auf den Inhalt der Parteientwürfe nicht immer im vollen Umfang eingegangen werden, weil entsprechend der politischen Couleur eine weitgehende Identität mit den Entwürfen der Berufsverbände gegeben ist.

a) SPD - Entwurf

Der Entwurf der SPD-Fraktion war dadurch gekennzeichnet, daß er durch die Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten im neuen BetrVG eine Dezimierung gegenüber der nach dem damals geltenden Betriebsverfassungsrecht vorhandenen Zahl herbeiführen wollte. Hierbei war gemeinsames Gedankengut mit dem DGB nicht zu leugnen. Aus diesem Grunde

69) Die erste Lesung des FDP-Entwurfs fand am 23.4.1969 statt, vgl. BT-Drucks. V/4011;

70) Vgl. hierzu Gnade/Kehrman/Schneider, a.a.O., S. 93 f;

71) BT-Drucks. V/1806;

wäre bei Annahme des SPD-Entwurfes von der geringen Zahl der von dem BetrVG noch ausgenommenen leitenden Angestellten her gesehen die Frage nach selbständigen, unabhängigen Vertretungen erforderlich geworden.⁷²⁾ Darüber hinaus machte sich Farthmann als Sprecher der SPD-Fraktion in dieser Frage meist die Argumente des DGB⁷³⁾ zunutze, die eindeutig gegen Sprecherausschüsse ausgerichtet sind. Die klare Haltung ist umso erstaunlicher, als Farthmann⁷⁴⁾ für die SPD zugestehen mußte, das Gesetz bringe eine im Grunde genommen "unbefriedigende und vorläufige Regelung, indem es den Status quo erhält". Dies liege daran, daß die Vorstellungen noch zu kontrovers seien, weil nämlich die Probleme erst 2 Jahre alt seien.⁷⁵⁾ Auch Nüßling führt als weiterer SPD-Experte in dieser Frage ähnliche Gründe für die Beibehaltung des Status quo an.⁷⁶⁾ Für eine mögliche eigenständige Einbeziehung als selbständige Gruppe in der Betriebsverfassung können seiner Meinung nach die wachsende Zahl der leitenden Angestellten und die damit verbundene größere Schutzbedürftigkeit, die für kollektiv-rechtliche Regelungen für diese Gruppe spricht, sowie die Erkenntnis, daß die einzelvertraglichen Absicherungen in allen Fällen nicht mehr ausreichend angeführt worden seien.⁷⁷⁾ Ausschlaggebend für die Entscheidung, keine gesetzliche Verankerung der

72) Vgl. Borgwardt/Steffens, RdA 1973;

73) Vgl. DGB-Entwurf, Vorschläge zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, a.a.O.;

74) So Farthmann in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 8599;

75) Ders.ebenda;

76) Nüßling (SPD anlässlich der Gesetzesberatungen um das neue BetrVG, vgl. BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 8613 f;

77) Ders.ebenda weist vor allen Dingen auf das besondere Schutzbedürfnis infolge der gewachsenen Zahl der leitenden Angestellten hin;

Sprecherausschüsse vorzunehmen, sei jedoch die Befürchtung, die Sprecherausschüsse könnten zur Schwächung der Arbeitnehmer-Vertretungen führen,⁷⁸⁾ oder, um mit Farthmann zu sprechen, neben dem Betriebsrat als "Vertreter kleinerer Leute" gebe es ein Organ für "feinere Vertreter",⁷⁹⁾ welches ja nur der Desintegration der Arbeitnehmer diene.

b) CDU - Entwurf

Der vierte Teil des "CDU-Entwurfs eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb und Unternehmen"⁸⁰⁾ enthält in § 98⁸¹⁾ die gesetzliche Institutionalisierung von Sprecherausschüssen und in § 104⁸²⁾ die Möglichkeit einen Gesamt-Sprecherausschuß zu bilden.

78) Ders. ebenda;

79) Farthmann in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 3599;

80) BT-Drucks. VI/1806;

81) Zu den Sprecherausschüssen heißt es in § 98: (1) "Zur Wahrnehmung der Belange der leitenden Angestellten sind in den Betrieben mit mehr als 5 leitenden Angestellten Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten zu bilden. (2) "Die Vorschriften des 2. Teils (gemeint sind hier die Vorschriften über den Betriebsrat) finden auf leitende Angestellte nur insoweit Anwendung als dies ausdrücklich bestimmt ist."

82) § 104 Gesamt-Sprecherausschuß: (1) "Die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten der Betriebe können einen Gesamt-Sprecherausschuß der leitenden Angestellten im Unternehmen bilden. In den Gesamt-Sprecherausschuß der leitenden Angestellten entsendet jeder Sprecherausschuß einen von seinen Mitgliedern gewählten Sprecher; der Gesamt-Sprecherausschuß darf nicht mehr als 10 Mitglieder umfassen. (2) In Unternehmen mit mehr als 5 leitenden Angestellten kann auch in sonstigen Fällen an Stelle eines Gesamt-Sprecherausschusses auf Unternehmensebene ein Sprecherausschuß gebildet werden."

Nach der Definition der Institution Sprecherausschuß in § 98 und den Wahlvorschriften in § 101 werden die Aufgaben und Befugnisse des Sprecherausschusses in § 102 beschrieben. Auch hierbei fällt genau wie in den die Sprecherausschüsse betreffenden Bestimmungen des BDA-Entwurfes auf, daß die Funktionen sehr allgemein gehalten sind. Zu Recht wurde auch hierauf von der SPD in einer kritischen Betrachtung aufmerksam gemacht.⁸³⁾

Die fehlende Konkretisierung wurde jedoch von den Verfassern und Vertretern der Entwürfe dadurch erklärt, daß es sich bei den Einrichtungen ganz allgemein um eine neue Institution handelt und daß noch wenig auswertbare Ergebnisse über die Arbeit von Sprecherausschüssen vorgelegen hätten. Selbstverständlich mußten die Aufgaben und Befugnisse dann konkretisiert und die Bestimmungen entsprechend geändert werden, wenn die ersten aufschlußreichen Erfahrungen vorlägen.⁸⁴⁾

Besonders bemerkenswert ist die in § 103 geforderte Zusammenarbeit zwischen Sprecherausschuß und Betriebsrat.⁸⁵⁾

Um eine Kooperation mit dem Betriebsrat sicherzustellen, werden den Vorsitzenden des Betriebsrats und des Sprecherausschusses das Recht der Teilnahme an den Sitzungen ihrer

83) Buschfort (SPD) gab die Meinung der SPD folgendermaßen wieder: "Die CDU/CSU schlug in ihrem Entwurf vor, für die leitenden Angestellten eine Sondervertretung in Form eines Sprecherausschusses zu bilden. Die Sprecherausschüsse sollten Rechte auf Unterrichtung, auf Erörterung bestimmter Fragen mit den Arbeitgebern und auf Abschluß von Kollektivvereinbarungen haben" in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 3583 A;

84) "Es gilt, praktische Erfahrungen zu sammeln und sie in einer weiteren Novellierung dieses Gesetzes in neue Bestimmungen einzufangen", so Böhme in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 3612; ähnlich äußerte sich der Abgeordnete Frank (CDU), ebenda S. 3616;

85) Vgl. § 103 Abs. 1 des CDU/CSU-Entwurfes;

Organe eingeräumt.³⁶⁾ Einmal im Vierteljahr soll nach Vorstellungen der CDU sogar eine gemeinsame Sitzung stattfinden. Als besonders engagierte Sprecher der CDU in der Diskussion um den Standort der leitenden Angestellten traten die Abgeordneten Dr. Böhme und Ruf auf. Böhme wies für die CDU darauf hin, daß die leitenden Angestellten überhaupt "der Motor des betrieblichen Geschehens" seien, die ca. 80% aller Entscheidungen treffen."³⁷⁾ Eine ungewollte gesetzliche Solidarisierung mit den Ubrigen Arbeitnehmern mußte als eine "unsoziale und undemokratische Vergewaltigung einer Personengruppe erscheinen, die für die Fortentwicklung des Wirtschaftslebens eine von Jahr zu Jahr zunehmende Bedeutung gewinnt".³⁸⁾ Eine Integration in den Betriebsrat nennt Böhme eine "unüberbrückbare Interessenkollision, die keinem der beteiligten Partner dienlich sei". Da die leitenden Angestellten auch nach dem neuen BetrVG arbeitsrechtlich einwandfrei als Arbeitnehmer gelten, hingen sie wieder "betriebsverfassungsrechtlich in der Luft", wenn ihnen keine eigene Vertretung zur "Wahrung ihrer besonderen und sehr differenzierten Anliegen" gegeben wurde.⁹⁰⁾

36) Vgl. § 103 Abs. 2 dieses Entwurfes;

37) So Böhme in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 3612;

38) Ruf, (CDU); "Sprecherausschuß" in ArbGeb 1971, S. 486 mit Bezug auf Galperin;

39) Böhme in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 3612;

90) Ruf in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 5812;

Eine wie immer geartete Einbeziehung in den Betriebsrat sei völlig unbefriedigend und abzulehnen, weil der Betriebsrat nicht gleichzeitig die Interessen der Arbeiter und Angestellten vertreten könne und die Belange derjenigen, die im Betrieb im Auftrag des Unternehmers unternehmerische Teilfunktionen ausüben.⁹¹⁾ In Verbindung mit der stetig gewachsenen Anzahl der leitenden Angestellten, die entscheidenden Anteil daran hatte, daß mit einer "eineinhalbfachen Vermehrung der Arbeitnehmer die Industrieproduktion in den vergangenen 20 Jahren fast verzehnfacht wurde,"⁹²⁾ muß dieser Gruppe, vor allen Dingen aus ordnungspolitischen Gründen eine eigene, vom Betriebsrat unabhängige Vertretung gegeben werden, weil sie trotz Beachtung des wirtschaftlichen Interesses und ihrer sozialen Verantwortung für den notwendigen Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sorgen und somit betriebliche Konflikte vermeiden.⁹³⁾ Nach Aussagen des Abgeordneten Frank nimmt die CDU die Frage der Sprecherausschüsse so ernst, daß eine Novellierung des BetrVG im Sinne der von der CDU vorgeschlagenen Lösung vorrangig behandelt wurde, wenn die CDU/CSU bei der nächsten Wahl die Regierung stellt.⁹⁴⁾ In ähnlichem Sinne äußerte sich Ministerpräsident Kohl anläßlich einer Vortragsveranstaltung vor Mitgliedern der VELA und des VFME am 25.10.1971 in Köln.⁹⁵⁾ Er kündigte dort sogar an, daß die CDU-regierten Länder

91) Ders. ebenda;

92) Diese Zahlen nannte Böhme im BT-Prot. VI/101. Sitzung, S. 5812;

93) Ders. ebenda S. 5882;

94) Frank in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 8616;

95) Vgl. DLA 11/1971, S. 14;

in dieser Frage den Vermittlungsausschuß einschalten würden, wenn der BT das neue BetrVG ohne Aufnahme der Sprecher-ausschüsse zur Beratung an den Bundesrat weiterreiche.

c) FDP - Entwurf

Eine besondere Rolle nahm in den Beratungen um das neue BetrVG die FDP ein. Sowohl in der Frage der Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten in § 5 Abs. 3 BetrVG als auch der damit indirekt von den Gewerkschaften und der SPD gewünschten Einbeziehung der leitenden Angestellten in die Sphäre des Betriebsrats, hat sie die Intentionen der starken Koalitionspartner enorm bremsen müssen, ⁹⁶⁾ wofür sie in der Öffentlichkeit von Abgeordneten der SPD als auch besonders vom DGB "heftige Prügel" erhielt, die ihr jedoch möglicherweise mehr Profil bei den Wählern der Mittelschicht eingebracht hat. ⁹⁷⁾ Besonders wichtig war die Rolle der FDP für die leitenden Angestellten und hier insbesondere für die Verbände der leitenden Angestellten. Hätte nämlich die FDP den Entwurf der SOD akzeptiert, so wäre die Frage nach der Notwendigkeit von

⁹⁶⁾ Vgl. Rùthers/Stindt, "Im Rahmen der durch die Kontroverse verursachten Koalitionsgespräche der SPD-FDP-Regierung, die von der FDP auf der Grundlage ihres eigenen Entwurfes gefordert wurden, erhielt der Referentenentwurf eine stark veränderte Fassung ... Die Anlehnung an den Vorschlag der FDP vom März 1969 ist unverkennbar" in BB 1972, S. 1107; FAZ vom 26.11.1970, "Die FDP erzwingt Änderungen des BetrVG";

⁹⁷⁾ Vgl. "DGB: Negative Einflüsse der FDP" in Presse- und Funknachrichten, Herausgeber IG Metall, vom 1.12.1970;

Sprecherausschüssen relativ bedeutungslos, weil, wie vorhin erwähnt, nur noch ein Zehntel der jetzt vorhandenen Zahl von 300 000 bis 400 000 leitende Angestellte im Sinne des BetrVG wären. Entsprechend den Freiburger Thesen tritt die FDP für eine eigene Vertretung von leitenden Angestellten ein. Der Sachverständige der FDP in sozialen Fragen, Schmidt, gab sogar zu, daß die FDP in der Beurteilung dieser Frage weitgehend mit der CDU übereinstimme.⁹⁸⁾ "Es ist keine Frage, daß das Problem der leitenden Angestellten, die Vertretung der leitenden Angestellten und ihre Interessen in Zukunft in einer Form geregelt werden müssen, die ihnen die gleichen Rechte und Möglichkeiten gebe, wie sie z.Zt. für die dem Betriebsrat unterstehenden Arbeitnehmer vorhanden seien."⁹⁹⁾ Aus koalitionspolitischen Gründen hat also die FDP keine klare Stellungnahme abgegeben, jedoch ist der Trend, wie auch schon oben angezeigt, eindeutig in Richtung Sprecherausschuß gegangen. Die Begründung lautete dementsprechend auch, die "vorhandenen Entwicklungen abzuwarten" und den leitenden Angestellten die Möglichkeit zu erhalten, "selbständig den Entwicklungsprozeß in dieser Sache zu fördern".¹⁰⁰⁾ Indem er auf existierende Vertretungen leitender Angestellter in Unternehmen wie Hoechst, C&M und Wacker Chemie hinwies, meint die FDP, den leitenden Angestellten bis zu einer kommenden Regelung den "freien Raum" gelassen zu haben, den sie selbst ausfüllen können und sollen."¹⁰¹⁾ Mit dieser Haltung der

98) Schmidt in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 8614;

99) Ders. ebenda;

100) Ders. ebenda, S. 8615;

101) Ders. in BT-Prot. VI/101. Sitzung, S. 5830;

FDP in den entscheidenden Beratungen des Bundestages war im Grunde genommen das Ergebnis über die gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen im BetrVG schon vorweg genommen.

C DISKUSSION UM RECHTLICHE ZULÄSSIGKEIT
 VON SPRECHERAUSSCHÜSSEN

I. Ausgangspunkt:

Keine Schaffung von Sprecherausschüssen durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972, aber auch keine Negotiation

Am 29.1.1971¹⁾ wurde der Referentenentwurf aus dem Haus Arendt erst nach erheblichen Änderungen²⁾ vom Kabinett verabschiedet und als Regierungsentwurf dem Deutschen Bundestag zugeleitet. Dieser Entwurf und der der Opposition wurde am 11.2.1971³⁾ in erster Lesung im Parlament beraten und wegen Meinungsverschiedenheiten der vorliegenden Entwürfe in grundsätzlichen Fragen dem Ausschuß für "Arbeit und Sozialordnung" als federführendem Ausschuß sowie an den Ausschuß für "Wirtschaft und Recht" zur Mitberatung überwiesen.⁴⁾ Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat in 23 Sitzungen den Entwurf behandelt, daneben wurden in öffentlichen Sitzungen noch 137 Sachverständige gehört.⁵⁾ Dieser Arbeitsumfang zeigt deutlich, wie sehr man letztlich bemüht war,

1) "Entwurf eines BetrVG" in BT-Drucks.VI/1786;

2) Vgl. Gnade/Kehrmann/Schneider, a.a.O., S.93 f;

3) Vgl. BT-Prot.VI/101. Sitzung;

4) Vgl. schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (10. Ausschuß) in BT-Drucks.VI/2729 S.3; s. Gnade/Kehrmann/Schneider, a.a.O., S.94;

5) Vgl. schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung in BT-Drucks.VI/2729 S.3; Über die Arbeit des Ausschusses, s. auch Gnade/Kehrmann/Schneider, a.a.O., S.94;

die vorliegenden Entwürfe gerecht abzuwägen und in allen Fragen zu einer der Praxis genügenden Lösung zu kommen. Obwohl auch eine große Zahl der Sachverständigen⁶⁾ neben den CDU-Politikern sich für eine eigene Vertretung der leitenden Angestellten im Betrieb und Unternehmen aussprachen, blieb es in der entscheidenden Abstimmung vom 10.11.1971⁷⁾ - jedoch mit 264: 212 Stimmen bei 4 Stimmenthaltungen - bei der im Regierungsentwurf vorgeschlagenen Regelung, den leitenden Angestellten kein gesetzlich institutionalisierter Sprecherausschuß zu geben. Der "Status quo" von 1952 war erhalten geblieben.⁸⁾ Die leitenden Angestellten schweben nach wie vor sozusagen im gesetzfreien Raum.⁹⁾ Nachdem der Bundesrat am 17.12.71

6) Vgl. BT-Ausschuß-Prot. VI/45. und 46. Sitzung, hier insbesondere die Sachverständigen Bouillon, Dr. Merk, Dr. Eichler;

7) BT-Prot. VI/150. Sitzung, S.8617;

8) So z.Bsp. Farthmann in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S.8599; Schmidt: "... müssen den Entwicklungsprozeß der leitenden Angestellten noch abwarten" in BT-Prot. VI/150.Sitzung, S.8615; Arendt: "Im Ubrigen hält er (gemeint ist § 5 Abs. 3BetrVG) an das geltende Recht" in BT-Prot.VI/101. Sitzung, S.5809A;

9) Deshalb sagte auch der Abgeordnete Ruf: "Die Regierung läßt sie wieder wie bisher betriebsverfassungsrechtlich in der Luft hängen", in BT-Prot. VI/101.Sitzung, S.5812;

schließlich auch noch dem neuen BetrVG zugestimmt hatte,
10) konnte es am 18.1.1972 nach der Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten inkraft treten.

Von besonderer Entscheidung für die Ablehnung von Sprecherausschüssen im neuen Gesetz war der Bericht, den die Abgeordneten Buschfort (SPD), Schmidt (FDP) und Zink (CDU) entsprechend ihrem Auftrag als Empfehlung zur Ablehnung der Sprecherausschüsse im Auftrag des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vor dem Bundestag gaben.¹¹⁾ Dort heißt es, daß die Mehrheit des Ausschusses den Vorschlag der CDU/CSU, Sprecherausschüsse für leitende Angestellte mit der Befugnis, "kollektivrechtliche Vereinbarungen über die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten mit den Arbeitgebern zu treffen", abgelehnt hat, weil nach Auffassung dieser Ausschußmitglieder "zurzeit die betriebssoziologische Stellung der leitenden Angestellten noch nicht abschließend beurteilt werden könne."¹²⁾

10) Vgl. Bundesrat-Prot. VI/37. Sitzung, S. 371 A; Stoltenberg (Ministerpräsident von Schleswig-Holstein) lehnte dort den Regierungsentwurf mit der Begründung ab, weil "den leitenden Angestellten im Gegensatz zu den nachdrücklichen Forderungen ihres Berufsverbandes, den Auffassungen vieler unabhängiger Sachverständiger und auch den nachhaltigen Versprechungen zumindest der FDP eine angemessene Vertretung versagt worden" sei; Kohl (Ministerpräsident von Rheinland Pfalz) stimmte ebenso wie Filbiner (Ministerpräsident von Baden-Württemberg) dem Gesetzesentwurf zu, obwohl beide Sprecherausschüsse für leitende Angestellte forderten. Dr. Pirkl enthielt sich für Bayern der Stimme. Somit ergab sich also eine Mehrheit für den Regierungsentwurf.

11) S. schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung in BT-Drucks. VI/2729, S. 11 f; S. 1 bis 10 des Ausschuß-Prot. enthält eine allgemeine Stellungnahme zum Entwurf und zur Arbeit des Ausschusses;

12) Ebenda S. 12;

"Insbesondere", so heißt es im Bericht weiter"erscheint es der Ausschußmehrheit noch ungewiß, ob unter Berücksichtigung sowohl der Interessen der leitenden Angestellten als auch der übrigen Arbeitnehmer des Betriebes die Errichtung einer Sondervertretung für leitende Angestellte oder vielmehr die Integration in den Betriebsrat - gegebenenfalls unter Gewährung gewisser Sonderrechte - die sachgerechtere Lösung darstelle. Daher hielt es die Mehrheit des Ausschusses für verfehlt, die etwa noch offenen Fragen durch die gesetzliche Institutionalisierung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten im gegenwärtigen Zeitpunkt zu präjudizieren."¹³⁾ Obwohl, wie anhand der Umfragen und durch die vermehrte Bildung von eigenen Vertretungen der leitenden Angestellten in der Praxis ersichtlich ist, der Wille zumindest der Mehrzahl der leitenden Angestellten klar zum Ausdruck gekommen sein muß,¹⁴⁾ und im Hearing von Sachverständigen auf die äußerst gute Erfahrung in der Zusammenarbeit einer dritten Gruppe in Form des Sprecherausschusses mit der Unternehmensleitung hingewiesen wurde,¹⁵⁾

¹³⁾ Ebenda S.12;

¹⁴⁾ So Böhme in BT-Prot. VI.150.Sitzung, S.8612;

¹⁵⁾ Dazu erklärte der Sachverständige Bouillon: "Wir kennen seit langem Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten. Wir praktizieren diese Regelung seit vielen Jahren und die Zusammenarbeit ist außerordentlich gut", in BT-Prot. VI/45.Ausschußsitzung, S.43; ähnlich Schmidt in BT-Prot.VI/101.Sitzung, S.5830;

wird - so seltsam es klingt - der Zeitfaktor als Hauptgrund für die Verzögerung, den leitenden Angestellten Sprecherausschüsse auf betriebsverfassungsrechtlicher Basis zu geben, angeführt.¹⁶⁾ Eine Analyse dieser Begründung kann jedoch nur zu dem Ergebnis führen, daß es sich hierbei um eine Kompromißformel¹⁷⁾ handelt, die den wirklichen Standpunkt der beiden an der Regierung beteiligten Parteien in dieser Frage klar durchblicken läßt. Fazit ist jedoch, daß das neue BetrVG keinerlei Bestimmungen über eigene Vertretungen von leitenden Angestellten enthält; andererseits - und das ist zumindest ausdrücklich festzuhalten und in der Aussprache noch besonders vom Abgeordneten Schmidt (FDP) hervorgehoben worden - verbietet das Gesetz, wie im folgenden noch erörtert wird, diesem Kreis keine Zusammenschlüsse auf betrieblicher Ebene zu ihrer Interessenvertretung.¹⁸⁾ Dieses Ergebnis ist aber von besonderer Bedeutung für die große Zahl der schon existierenden und der in vermehrtem Maße sich bildenden selbständigen Interessenvertretungen von leitenden Angestellten in allen Bereichen der deutschen Wirtschaft.

16) Der Ausschuß erklärte, daß die Mehrheit "zur Zeit" und "im gegenwärtigen Zeitpunkt" eine Regelung für verfehlt halte, vgl. BT-Drucks. VI/2729, S.11;

17) Die FDP hatte sich gegen den Widerstand des großen Koalitionspartners schon in der Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG durchgesetzt, vgl. Rütters/Stindt, BB 1972, S. 975; in der Frage der Sprecherausschüsse hätte die Koalition bei einem Beharren der FDP auf ihren Vorstellungen hinsichtlich einer eigenen Vertretung für leitende Angestellte auf dem Spiel gestanden, da die SPD in dieser Frage vor allen Dingen mit Rücksicht auf die Gewerkschaften sicher nicht nachgegeben hätte;

18) Schmidt (FDP) in BT-Prot. VI/101. Sitzung, S. 5830 B; Vgl. dazu insbesondere "Sprecherausschüsse als quasi-betriebsverfassungsrechtliche Institution", S. 66 ff;

Im August 1972 betrug die Zahl der meist in größeren Unternehmen von jeweils allen leitenden Angestellten gewählten Sprecherausschuß nahezu 50.¹⁹⁾

19) Der Verfasser geht aufgrund eigener Beobachtungen, durch fortwährende Kontakte mit leitenden Angestellten und mittels Umfragen bei den ULA-Verbänden, welche die Bildung von Sprecherausschüssen in ihren Bereichen soweit als möglich unterstützt und über die Werksgruppen bzw. Mitglieder teilweise initiiert haben und deshalb über alle Entwicklungen in dieser Angelegenheit jeweils genauestens informiert waren, davon aus, daß Ende August 1972 ca. 50 Sprecherausschüsse bereits existierten. Davon hatten sich alleine 36 im Bereich der chemischen Industrie gebildet.

Zu diesem Zeitpunkt kam es auch im Bereich der Metall- und Elektroindustrie zu den ersten Gründungen von Sprecherausschüssen (z.Bsp. Robert Bosch GmbH, Felten & Guillaume A.G., Honeywell Bull GmbH etc.), ebenfalls kam es zu den ersten Zusammenschlüssen von leitenden Angestellten im Dienstleistungssektor.

Bei Abschluß dieser Arbeit, Ende Januar 1973, hat sich die Zahl der Sprecherausschüsse auf ca. 70 erhöht. Während davon 46 auf die Chemie entfallen, sind auch in der Metall- und Elektroindustrie im vermehrten Maße Sprecherausschüsse gebildet worden. (Zurzeit gibt es in diesem Bereich ca. 15 Sprecherausschüsse). So haben z.Bsp. die leitenden Angestellten der Daimler Benz A.G. in sämtlichen 8 Werken Sprecherkreise gebildet, die ihrerseits einen Gesamtsprecherausschuß gewählt haben, vgl. dazu DLA 1/73, S.4;

Dazu müssen auch - obwohl organisatorisch anders konstruiert -²⁰⁾ ca. 350 - 400 Werks- bzw. Betriebsgruppen, deren Mitglieder in einem der ULA-Verbände organisiert sind und die ebenfalls durch gewählte Sprecher Vereinbarungen hinsichtlich der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse mit den Geschäftsleitungen treffen, gezählt werden.

Nachdem andererseits der Gesetzgeber in der Frage der leitenden Angestellten den DGB-Vorstellungen nicht gefolgt ist²¹⁾ und den leitenden Angestellten die Möglichkeit zur Bildung von eigenen Vertretungen gegen dessen heftigen Widerstand nicht genommen hat, versuchen die Gewerkschaften mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln²²⁾ gegen die Sprecherausschüsse anzugehen. Da auch die sich, ähnlich wie die Befürworter von Sprecherausschüssen, in ihren Argumenten auf Bestimmungen des BetrVG sowie im Grundgesetz verankerte Rechte berufen, wird im folgenden zur Klärung der gegensätzlichen Standpunkte die Frage der rechtlichen Zulässigkeit von Sprecherausschüssen sowie später die Rechtsgrundlage der Arbeit von Sprecherausschüssen untersucht.

20) S. nähere Erläuterung zu dieser Form der Interessenvertretung unter B II;

21) Rose, a.a.O., S. 3;

22) FAZ vom 31.3.1971 "DGB stiftet Unruhe", Rose, a.a.O., S. 3;

II. Sprecherausschüsse als Quasi-Betriebs- verfassungsrechtliche Institution

Da also das BetrVG keinerlei Bestimmungen über Sprecherausschüsse enthält, bedarf es bei der Entscheidung, ob sie - sofern vorhanden - rechtlich zulässig sind, der Auslegung des gesetzgeberischen Willens. Dies umso mehr, als aus den langen und eingehenden Beratungen über das neue BetrVG im BT als auch insbesondere aus den Ausführungen der Berichterstatter des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung eindeutig hervorgeht, daß im neuen BetrVG die gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen offengelassen worden ist, d.h., auch keine Verbote hinsichtlich der Bildung von Sprecherausschüssen in den Betrieben und Unternehmen aufgenommen worden sind.²³⁾ Es ist wiederholt darauf hingewiesen worden, daß dieses Problem z.Zt. aus zeitlichen und betriebssoziologischen Gründen noch nicht abschließend und entscheidungsreif beurteilt werden könne.²⁴⁾ Fraglich bleibt jedoch, ob nicht in Analogie zu einzelnen Bestimmungen des BetrVG die rechtliche Zulässigkeit von Sprecherausschüssen begründet werden kann. Dies soll im folgenden überprüft werden.

²³⁾ Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zu BT-Drucks. VI/2729, S.12;

²⁴⁾ Ebenda S. 11;

Die bisher schon erschienenen Kommentierungen zum BetrVG 1972 enthalten sehr unterschiedliche Auffassungen über die Möglichkeit, aus einzelnen Bestimmungen des BetrVG Sprecherausschüsse als eine quasi-betriebsverfassungsrechtliche Institution herzuleiten. So halten Fitting-Auffarth-Kaiser in dem schon bald nach Verabschiedung des BetrVG erschienenen Kurzkomentar eigene, auf freiwilliger Grundlage gebildete Vertretungen von leitenden Angestellten zulässig, wenn sie auf den Kreis der leitenden Angestellten beschränkt bleiben.²⁵⁾ Dabei gehen sie von der Arbeitnehmerstellung der leitenden Angestellten aus, welche jedoch bis auf die Bestimmungen der §§ 105, 107, 108 nicht in den Anwendungsbereich des BetrVG fallen; deshalb werden sie nicht vom Betriebsrat betreut und unterliegen auch nicht seiner Mitbestimmung in ihren Angelegenheiten.²⁶⁾ Mit einer sehr ähnlichen Begründung lehnen die Verfasser in den wenigen Wochen später auf den Markt gekommenen ausführlichen Handkommentar die Errichtung von Sprecherausschüssen ab,²⁷⁾ jedoch mit der Einschränkung, daß auf freiwilliger Grundlage durch Absprache zwischen Arbeitgeber und leitenden Angestellten errichtete und als zulässig erkannte Sprecherausschüsse

25) Fitting-Auffarth-Kaiser, Das neue Betriebsverfassungsrecht § 5 Anm. 8;

26) Dieselben ebenda; vgl. BDA, "Das neue BetrVG", a.a.O., S. 35

27) Fitting-Auffarth, "Da das Gesetz grundsätzlich auf leitende Angestellte keine Anwendung findet, dürfte es auch nicht möglich sein, derartige Vertretungen ... zu schaffen", a.a.O., Anm. 22 zu § 5;

keine Funktionen nach dem BetrVG 1972 haben und auch nicht in die Befugnisse der Betriebsvertretungen eingreifen dürfen.²⁸⁾

Halberstadt-Zander zeigen nur den Ist-Zustand, verweisen auf existierende Sprecherausschüsse (hier insbesondere auf VW) nehmen sonst bewußt jedoch noch keine abschließende Stellungnahme vor.²⁹⁾

Gnade/Kehrmann/Schneider kommen schließlich zu der Auffassung, "das Gesetz biete keine Grundlage, Sprecherausschüsse für den Personenkreis der leitenden Angestellten zu bilden, da die Betriebsverfassung die Vertretungen der Beschäftigten in den Betrieben abschließend und zwingend regelt und durch die Errichtung anderer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungsorgane die Stellung und Funktion des Betriebsrats beeinträchtigt ist."³⁰⁾ Gerade das wird jedoch im Hinblick auf den Wortlaut des Gesetzes weitgehend bestritten³¹⁾ und im Gegensatz darauf hingewiesen, daß die Institution von Sprecherausschüssen für den Kreis der nicht den Bestimmungen des BetrVG unterworfenen Personenkreises der leitenden Angestellten sogar

28) Dieselben ebenda;

29) Halberstadt-Zander, Handbuch des Betriebsverfassungsrechts, a.a.O., Anm. 718; für eine abschließende Stellungnahme scheinen die Autoren die Anm. 719 und 720 freigelassen zu haben.

30) Gnade/Kehrmann/Schneider, a.a.O., § 5 Anm. 8;

31) So Galperin: "Auf alle von § 5 Abs. 3 betroffenen Personen findet das BetrVG keine Anwendung, so daß also ihr Sonderstatus insoweit auch betriebsverfassungsrechtlich zur Geltung kommt", in Das BetrVG 1972, S. 23 f. Fitting-Auffarth-Kaiser, a.a.O., Anm. 8 zu § 5; Steege-Weinspach: "...findet das Gesetz mit Ausnahme der §§ 75, 105, 107 und 108 auf diesen Personenkreis (leitende Angestellte) keine Anwendung", in BetrVG 1972, S. 39;

aus dem BetrVG herzuleiten sein. Dabei ist zunächst § 3 BetrVG in dieser Hinsicht zu überprüfen.

1) Erörterung der Bestimmungen von § 3 BetrVG

Nach § 3 Abs. 1 können durch Tarifvertrag zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer gebildet werden. Sie sollen nach den Verhältnissen der vom Tarifvertrag erfaßten Betriebe der zweckmäßigen Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit dem Arbeitnehmer dienen. Sie kommen also nur dort in Betracht, wo "der natürlich gegebene Kontakt zwischen Betriebsrat und den Arbeitnehmern des Betriebes infolge der besonderen Verhältnisse", die in einer "besonderen Betriebsstruktur oder der Lage bzw. den räumlichen Verhältnissen des Betriebes ihre Ursache haben, nicht ordnungsgemäß und in erforderlichem Umfang besteht." ³²⁾

Solche Vertretungen haben keine Befugnis, die Rechte ihrer Gruppe gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. ³³⁾

Ihr Gesprächspartner ist nur der Betriebsrat. ³⁴⁾ Sie bedürfen gemäß § 3 Abs. 3, 2, da sie ja nur durch Tarifvertrag bestimmt werden, zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde des Landes und bei Tarifverträgen, die über den Bereich eines Landes hinausgehen, der Zustimmung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. ³⁵⁾

³²⁾ Fitting-Auffarth, a.a.O., Anm. 12 zu § 3;

³³⁾ Dieselben, Anm. 15 zu § 3;

³⁴⁾ Dieselben ebenda;

³⁵⁾ Vgl. § 3 Abs. 3 Satz 2 BetrVG 1972;

Wenn man den mit diesem Paragraph zu errechnenden Zweck sowie die Funktion einer solchen zusätzlichen Vertretung betrachtet, so kann sie für eigene Vertretungen von leitenden Angestellten nicht infrage kommen.³⁶⁾ Die Vorschrift des § 3 Abs. 1 bezieht sich nämlich ausschließlich auf die vom Gesetzgeber erfaßten Arbeitnehmer-Gruppen.³⁷⁾

36) Anderer Meinung Geiting, "Zur Zulässigkeit der Gründung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte" in BB 1973, S. 283. Nach seiner Auffassung ist es verfassungswidrig, wenn der Gesetzgeber dieser bedeutenden Gruppe der leitenden Angestellten eine betriebsverfassungsrechtliche Regelungsbefugnis wie z.Bsp. durch § 3 BetrVG abspricht, andererseits auch nicht eine eigene Grundlage für die Gründung von Sprecherausschüssen schafft. Eine derartige, gegen die Bildung von Sprecherausschüssen praktizierte Auslegung des § 3 BetrVG würde "den Kernbereich der Tarifautonomie in einem entscheidenden Punkt mitten ins Herz treffen, so daß das BetrVG grundgesetzwidrig wäre". Geitner hält somit im Ergebnis die tarifvertragliche Institutionalisierung von Sprecherausschüssen unter Berücksichtigung des Grundsatzes einer verfassungskonformen Auslegung nach dem BetrVG zulässig.

37) Galperin, a.a.O., S. 24;

Sinn des § 3 BetrVG ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer zu verbessern, nicht dagegen die Zugeständnisse des Betriebsrats übernehmen oder verändern.³⁸⁾

Die Funktion der Sprecherausschüsse soll jedoch völlig unabhängig und losgelöst vom Betriebsrat sein und die Belange der leitenden Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Sprecherausschüsse sollen ja die Vertretung der "dritten Gruppe" innerhalb der betrieblichen Ordnung darstellen. Diese Aufgabenstellung ist jedoch im Rahmen des § 3 Abs. 1 BetrVG nicht möglich. Die Tatsache, daß Sprecherausschüsse als quasi-betriebsverfassungsrechtliche Institution in § 3 keine mögliche Grundlagen finden, macht die Untersuchung überflüssig, ob unter welchem Umstand die Arbeitsbehörden bzw. der Bundesminister für Arbeit solchen Vertretungen überhaupt zugestimmt hätten.³⁹⁾

38) Gnade/Kehrmann/Schneider, a.a.O., § 3 Anm. 2; Galperin, a.a.O., S. 24; Steege-Weinspach, a.a.O., S. 197;

39) Vgl. Borgwardt/Steffens, RdA 1973;

2) Erörterung der Bestimmungen von § 75 BetrVG

Als weiteres kommt eine Überprüfung des § 75 BetrVG in Betracht. Von allen Kommentatoren des BetrVG wird anerkannt, daß sich die Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen nach § 75 BetrVG auch auf die in § 5 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten erstrecken.

40) Diese Schutzbestimmung soll allen im Betrieb beschäftigten Personen eine gleiche und faire Behandlung und den Schutz ihrer Grundrechte nach Art. 3 und 9 GG sichern.

41) Alle im Betrieb tätigen Personen sollen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.⁴²⁾

Dabei erfordert dieser Grundsatz das Verhalten, die Rechtsansprüche aller Betriebsangehörigen anzuerkennen und zu erfüllen sowie auch deren "berechtigte, soziale, wirtschaftliche und persönliche Interessen nach Abwägung gegenüber den Interessen anderer Personen im Rahmen der Möglichkeiten" zu berücksichtigen.⁴³⁾ Im Abs. 2 des § 75 heißt es ergänzend, daß "Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben", sie selbst dürfen keine Verstöße gegen die in § 75 genannten Grundsätze verüben.⁴⁴⁾ Bei Verstößen

40) S. statt vieler Fitting-Auffarth, a.a.O., § 75 Anm. 5; Fitting-Auffarth-Kaiser, a.a.O., § 75 Anm. 2; Steege-Weinspach, a.a.O. S. 39; Gnade/Kehrmann/Schneider, a.a.O., Anm. 10 zu § 75; Brecht, Kommentar zum BetrVG nebst Wahlordnung, a.a.O., S. 123, Randn. Nr. 8; Erdmann, Jürging, Kamman, Das BetrVG, Anm. 3 zu § 75.

41) So Fitting-Auffarth, a.a.O., Anm. 12 zu § 75;

42) Vgl. Gnade/Kehrmann/Schneider, a.a.O., § 75 Anm. 9; Fitting-Auffarth, a.a.O., Anm. 62 zu § 75;

43) So Fitting-Auffarth, a.a.O., Anm. 6 zu § 75;

44) Dieselben, a.a.O., § 75 Anm. 4;

gegen diese Grundsätze können sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat bestraft werden.⁴⁵⁾ Müller leitet daraus in positivem Sinne sogar einen "Kontrahierungszwang" für den Arbeitgeber hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den von leitenden Angestellten gebildeten Sprecherausschüssen ab, d.h., er ist von rechtswegen gehalten, solche Institutionen anzuerkennen und mit ihnen zu verhandeln.⁴⁶⁾

Damit ist auch gleichzeitig eine "Hinnahmepflicht" für den Betriebsrat verbunden.⁴⁷⁾ Müller geht dabei davon aus, daß Arbeitgeber und Betriebsrat ihre im Rahmen des § 75 obliegenden Aufgaben erfüllen sollen, dies jedoch nur bei Existenz einer eigenen Vertretung der leitenden Angestellten möglich ist, die auf der Basis des § 75 BetrVG eine "tendenziell" verfassungsrechtliche Institution darstellen.⁴⁸⁾ Müller ist hier insofern zuzustimmen, als der Gesetzgeber die Gruppe der leitenden Angestellten bewußt aus der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung herausgelassen und ihnen damit fast alle Bestimmungen, die das BetrVG zum Schutze der Arbeitnehmer enthält, vorenthält. Sofern diese Gruppe zur Wahrung ihrer besonderen Belange eine eigene Vertretung im Betrieb bildet, die in keinerlei Beziehung des Aufgabengebietes des Betriebsrats berührt, widerspricht es dem Grundsatz von Recht und Billigkeit sowie der Forderung nach Gleichbehandlung aller im Betrieb tätigen Personen, diesen Personenkreis die Möglichkeit des Zusammenschlusses zu verweigern.⁴⁹⁾

45) Dieselben, a.a.O., § 75 Anm. 24 u. 25;

46) Bundesarbeitsgerichtspräsident Prof. Dr. G. Müller, Die Führungskraft 4/1972, S. 3;

47) Ders. ebenda;

48) Ders. ebenda;

49) Auch Geitner, BB 1972, S. 283 vertritt die Meinung, daß das "egalitäre Prinzip" des § 75 BetrVG durch die Bildung von Sprecherausschüssen nicht verletzt wird.

Arbeitgeber und Betriebsrat würden gegen die in § 75 enthaltenen Grundsätze verstoßen, wenn der Personenkreis der leitenden Angestellten die vom Gesetzgeber bewußt gelassene Lücke zur Bildung einer eigenen Vertretung nicht ausfüllen könnte. Dies ist m.E. nur aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung vorstellbar. Ob jedoch § 75 BetrVG eine Verpflichtung zur Bildung von Sprecherausschüssen und einen Zwang zur Anerkennung von Seiten der Arbeitgeber beinhaltet, muß bezweifelt werden. Die leitenden Angestellten werden expressis verbis nicht in § 75 erwähnt, und der eigentliche Sinn und Zweck dieser Vorschrift soll eine Schutzbestimmung für alle Arbeitnehmer, die leitenden Angestellten natürlich eingeschlossen, darstellen. Insofern ist es auch über Auslegung und Ergänzung des § 75 m.E. nicht möglich, daraus die Forderung nach gesetzlicher Verankerung von Sprecherausschüssen abzuleiten.

3) Rückschluß aus einer vom Gesetzgeber gewollten Lücke

Da sich aus den betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen eine Aussage über die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen nicht unmittelbar herleiten läßt, bleibt letztlich zu prüfen, ob sich aus der Entstehungsgeschichte und den Gesetzesmaterialien ein Anhaltspunkt für die Frage der Zulässigkeit von Sprecherausschüssen finden läßt.

Die gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen im neuen BetrVG ist, wie es auch die Parteien in den Beratungen dieses Punktes offen erkennen ließen, an der kontroversen Auffassung aller im BT vertretenen Parteien gescheitert. Das Ergebnis, nämlich den "Status quo" beizubehalten⁵⁰⁾ und die weitere Entwicklung dieses Personenkreises abzuwarten⁵¹⁾, stellt jedoch nach Aussagen aller Par-

50) Farthmann (SPD) in BT-Prot.VI/150.Sitzung, S.8599 (B);

51) So Buchfort (SPD) anläßl. der Gesetzesberatungen zum BetrVG 1972 in BT-Prot.VI/150.Sitzung, S.8588 A; ebenfalls Schmidt in BT-Prot.VI/150.Sitzung, S.8530;

teilen eine unbefriedigende und deshalb auch nur vorläufige Lösung dar. Farthmann brachte diese Meinung auch klar zum Ausdruck.⁵²⁾ In der gleichen Sitzung des Bundestages betonte der Abgeordnete Schmidt (FDP), welcher im federführenden Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung den Standpunkt der FDP in der Frage der leitenden Angestellten wesentlich durchgesetzt hatte, daß der jetzt gefundene Kompromiß (keine gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen) den leitenden Angestellten den Raum gewähre, "selbständig solche Sprecherausschüsse mit allen Möglichkeiten zu bilden, auch mit der Möglichkeit, gleiche Rechte durchzusetzen."⁵³⁾ Die leitenden Angestellten sollten mit ihren "legitimen Interessen"⁵⁴⁾ diesen "freien Raum durch die Bildung von Sprecherausschüssen aktiv und initiativ ausfüllen".⁵⁵⁾

Schmidt sprach in dem Zusammenhang sogar von einer Erwartung an die leitenden Angestellten und deren Organisationen, diesen freien Raum selbst auszugestalten.

Wenn man den Gedanken von Schmidt fortführt, so haben die leitenden Angestellten jetzt die Möglichkeit, Sprecherausschüsse aufgrund der vom Gesetzgeber bewußt gelassenen Lücke zu bilden, jedoch wird es auf Sicht gesehen alleine vom Verhalten dieser Gruppe abhängen, welche Lösung der Gesetzgeber anläßlich einer später zu erfolgenden Novellierung im BetrVG verankert.

⁵²⁾ Farthmann in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 8599 B;

⁵³⁾ Schmidt in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 8615;

⁵⁴⁾ Schmidt in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 5830;

⁵⁵⁾ Schmidt in BT-Prot. VI/150. Sitzung, S. 5830;

Zu ganz anderen Ergebnissen kommen in dieser Frage die Gewerkschaften. Sie vertreten entsprechend den Vorstellungen in ihrem Gesetzentwurf zum neuen BetrVf die Ansicht, mit dem neuen BetrVG 1972 habe sich die Basis eher gegen die freiwillige Zulässigkeit von Sprecherausschüssen verschoben.⁵⁶⁾ Dabei übersehen sie jedoch, daß der Gesetzgeber in Kenntnis dieses Problems bewußt noch keine gesetzliche Regelung vorgenommen hat. Der Gesetzgeber hat, wie aus den oben angeführten Gründen hervorgeht, klar herausgestellt, warum er hier noch keine Regelung treffen wollte. Andererseits war aus den Erklärungen der an der Gesetzgebung Beteiligten ebenso klar zu entnehmen, daß gerade wegen der "Lücke" der Gruppe der leitenden Angestellten die Möglichkeit gegeben werden sollte, zur Wahrung ihrer Belange Sprecherausschüsse zu bilden, wenn auch vorerst auf freiwilliger Basis.

Wegen der kontroversen Ansichten über den vom Gesetzgeber nicht geregelten Sachkomplex - Sprecherausschüsse für leitende Angestellte - und wegen der besonderen Bedeutung für die Beurteilung einer gesetzlichen Zulässigkeit von Sprecherausschüssen, ist eine grundsätzliche Untersuchung erforderlich, ob und inwieweit hier eine schließungsfähige und -bedürftige Gesetzeslücke vorliegt.

56) In diesem Sinne Falkenberg (DAG) in DB 1972, S. 774; Gnade/Kehrmann/Schneider in Die Quelle 1972, S. 2 (Zeitschrift des DGB); dieselben in BetrVG, Kommentar für die Praxis, a.a.O., § 5 Anm. 8;

3) /usgehend von der Lehre Montesquieus über die Trennung der drei Gewalten (Gesetzgebung, Verwaltung, Rechtssprechung), wonach die Rechtsschöpfung nur dem Gesetzgeber vorbehalten war und der Richter nur die Aufgabe der Rechtsanwendung hatte, ging der Rechtsstaat des 19. Jh. von der Lückenlosigkeit des Rechtes aus.⁵⁷⁾ Die Unhaltbarkeit dieser Ansicht zeigte schon bald die Tatsache, daß das Leben zu vielgestaltig ist, so daß auch die beste Rechtsordnung lückenhaft bleiben muß. Gesetzgeber und Richter müssen sich der fortschreitenden sozioökonomischen Entwicklung anpassen und die Lücken ggfs. ausfüllen.⁵⁸⁾ Das ist heute allgemein anerkannt.

⁵⁷⁾ Vgl. Lehmann/Hübner Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches, a.a.O., S. 57;

⁵⁸⁾ Dieselben, a.a.O., S. 57 f;

Die zahlreichen Theorien zur Ausfüllung von Gesetzeslücken zeigen, daß dieses Problem seit jeher bekannt ist und deshalb Gesetzgeber, Rechtssprechung und auch die Praxis immer wieder nach Lösungen suchen, um eventuelle Lücken im Rahmen der Kritik, Auslegung und Ergänzung⁵⁹⁾ auszufüllen.

Eine Lücke liegt vor, "wenn das Gesetz innerhalb der Grenzen seines möglichen Wortsinnes und das Gewohnheitsrecht eine Regelung nicht enthält, obwohl die Rechtsordnung in ihrer Gesamtheit eine solche fordert."⁶⁰⁾

Eine Vielzahl von Gesetzeslücken werden in der Wissenschaft⁶¹⁾ in Anlehnung an Zeit und Herkunft unterschieden.

59) Vgl. Lange BGB, Allgemeiner Teil, S. 64;

60) So Canaris, Die Feststellung von Lücken im Gesetz, S. 39 ff, dem der Verfasser folgt;

61) Vgl. Staudinger, Kommentar zum BGB, Anm. 63 und 64, Einleitung bearbeitet von Brändl;

Entsprechend der Aufgabenstellung innerhalb dieser Arbeit soll hier im folgenden auf die Bedeutung von bewußten bzw. gewollten Lücken eingegangen, und geprüft werden, ob mit dem Hilfsmittel der Auslegung an der Hand der vorliegenden Materialien eventuell eine Grundlage für die Zulässigkeit der Sprecherausschüsse gefunden werden kann.

"Alle Auslegung fängt beim Worte an", ⁶²⁾ lautet eine inoffizielle juristische Interpretationsregel. Wenn die logisch-grammatikalische Auslegung nichts hergibt, muß der Sinneszusammenhang des Satzes, in dem das einzelne Wort gestellt ist, erforscht werden. ⁶³⁾ Noch schwieriger wird es, wenn das so befragte Gesetz zu einer Rechtsfrage schweigt, weil es die Entscheidung der Frage zunächst der Wissenschaft und Praxis ⁶⁴⁾ überläßt.

⁶²⁾ Zimmermann, "Der Wortlaut des Gesetzes im Spiegel höchstgerichtlicher Rechtssprechung" in NJW 1956, S. 1262;

⁶³⁾ Ders. ebenda;

⁶⁴⁾ Staudinger, a.a.O., Anm. 62, Einleitung bearbeitet von Brändl;

Etwa, "weil die Frage zur Entscheidung noch nicht reif war".⁶⁵⁾ Auch hier muß der Richter gleichwohl ein angemessenes, praktikables Ergebnis finden.⁶⁶⁾ Das ist m.E. nur möglich, wenn man Sprecherausschüsse als quasi-betriebsverfassungsrechtliche Institution anerkennt und neben dem Betriebsrat von den Bestimmungen des BetrVG ausgenommenen Gruppe der leitenden Angestellten eine eigene Vertretung gibt. Dies gilt umso mehr, als in dieser Frage der Wille des Gesetzgebers darauf abzielte, den leitenden Angestellten die Möglichkeit einer eigenen, selbständigen Interessenvertretung zu geben.

4) Betrachtung des Verhältnisses Betriebsrat und Sprecherausschuß

Ein Hauptargument gegen die rechtliche Zulässigkeit von Sprecherausschüssen lautet, daß der Betriebsrat aufgrund seiner Stellung ein Vertretungsmonopol für alle Arbeitnehmer habe.⁶⁷⁾

65) Enneccerus/Nipperdey, Allgemeiner Teil des BGB, a.a.O., S. 338; Anm. 58;

66) Lehmann/Hübner, a.a. O., S. 63 f; Enneccerus/Nipperdey, a.a.O., Anm. 58, S. 338 ff;

67) Rose, a.a.O., S. 3 f;

Aus diesem Grunde vertrießen Sprechercusschüsse gegen die dem BetrVG zugrundeliegende Konzeption der strengen Polarität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.⁶⁸⁾ Dennoch sei auch der Betriebsrat die einzige im BetrVG anerkannte Arbeitnehmervertretung und für weitere Vertretungen der Arbeitnehmer kein Platz mehr.⁶⁹⁾ Besonders deutlich sei das geworden, weil der Betriebsrat nach § 75 BetrVG (entspricht § 51 BetrVG 1952) darüber zu wachen habe, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.⁷⁰⁾ Der Kreis der leitenden Angestellten sei hierin selbstverständlich auch einbegriffen, weil die leitenden Angestellten nach dem neuen BetrVG anerkanntermaßen Arbeitnehmer sind.

Die Monopolstellung des Betriebsrats wird nach Rose⁷¹⁾ dadurch noch hervorgehoben, daß die leitenden Angestellten sich z.Bsp. bei Kündigungen an den Betriebsrat wenden können, damit dieser dagegen geeignete Maßnahmen ergreifen solle. Außerdem habe der Betriebsrat gemäß § 107 BetrVG die Möglichkeit, leitende Angestellte in den Wirtschaftsausschuß zu entsenden.

68) Ders. ebenda;

69) Ders. ebenda;

70) Diese Vorschrift ist gegenüber dem BetrVG 1952 unverändert geblieben, vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, a.a.O., § 5 Anm. 3; Rose, a.a.O., S. 3 f;

71) Rose, a.a.O., S. 3 f;

M.E. sind diese Argumente nicht schlüssig und teilweise unsystematisch. Es ist zwar zutreffend, daß der Betriebsrat das Vertretungsorgan der Arbeitnehmer ist. Der Gesetzgeber unterscheidet in § 5 jedoch Arbeitnehmer, auf welche die Bestimmungen des BetrVG Anwendung finden und damit dem Betriebsrat unterliegen und solchen, die davon ausdrücklich ausgenommen sind, sofern nicht in einzelnen Bestimmungen ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Dadurch, daß der Gesetzgeber die Gruppe der leitenden Angestellten nicht *expressis verbis* Arbeitnehmer nennt, hat er bewußt vermieden, für eine Gruppe, welche arbeitsrechtlich unbestritten Arbeitnehmer ist, gesetztechnisch die gleichen Bezeichnungen zu wählen.⁷²⁾ Eine Überzeugende und rechtlich haltbare Lösung dieser Streitfrage ist nur zu gewinnen, wenn man entsprechend der ordnungspolitischen Stellung und vom Selbstverständnis die leitenden Angestellten als eine dritte Gruppe betrachtet. Da die leitenden Angestellten, abgesehen von den §§ 75, 105, 107, 108, von den Bestimmungen des BetrVG ausgenommen sind, kann der Betriebsrat ihre Interessen nicht vertreten. Aber auch aus § 107 BetrVG, welcher Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses regelt und auch leitenden Angestellten die Möglichkeit einräumt, diesem anzugehören, kann keine Monopolstellung des Betriebsrats abgeleitet werden. Leitende Angestellte können, wenn sie dazu bereit sind, dem Wirtschaftsausschuß angehören. Es besteht hierzu jedoch keinerlei Verpflichtung.⁷³⁾ Da es sich m.E. um eine für die Praxis unglückliche Lösung handelt, sollte hier nicht weiter

⁷²⁾ Vgl. Borgwardt/Steffens, RdA 1973;

⁷³⁾ Statt vieler vgl. Boldt, a.a.O. S. 38; ähnlich Frauenkorn, BetrVG mit Wahlordnung, Anm. 10 zu § 107;

diskutiert werden.⁷⁴⁾

Ähnlich argumentierte auch das Arbeitsgericht München, indem es die Klagen eines Betriebsrats gegen die Zulässigkeit der dort gebildeten Sprecherausschüsse verwarf. Da die Klagen sich im wesentlichen auf die hier vorgetragenen Argumente stützen und es sich zudem um das erste Verfahren dieser Art handelt, ist in diesem Zusammenhang die vom Gericht gegebene Urteilsbegründung vor allen Dingen hinsichtlich der ja weitergehenden Diskussion von Interesse und soll soweit hier zutreffend wiedergegeben werden.⁷⁵⁾

Nach Auffassung des Gerichts wird die Behauptung des Betriebsrats, ihm sei gesetzlich ein betriebsverfassungsrechtliches Vertretungsmonopol übertragen, welches durch die Tätigkeit des Sprecherausschusses beeinträchtigt werde, durch den "bestehenden Rechtszustand aufgrund der gegebenen Gesetzeslage" nicht gestützt.

74) So kann der leitende Angestellte als Vertrauter des Unternehmers in die Lage geraten, als Mitglied des Wirtschaftsausschusses Fragen an sich selbst zu stellen bzw. sich der aktiven Mitarbeit ggfs. zu enthalten, sollte er nicht in einen Gewissenskonflikt, der durch seine Mittlerrolle immer möglich wäre, kommen.

75) Der Betriebsrat der Agfa-Gevaert AG, München, hatte beim Arbeitsgericht München ein Beschlußverfahren eingeleitet und beantragt festzustellen, daß a) der gewählte Sprecherausschuß "nicht existent" sei, b) die Wahl zum Sprecherausschuß "unwirksam" sei, c) den beteiligten Sprechern die Ausübung ihrer Tätigkeit zu verbieten, d) die Gesprächsbereitschaft der Geschäftsleitung mit den Sprechern der Sprecherausschüsse zu unterbinden; vgl. Beschluß ArbG München 1 BV 6/72 vom 13.4.1972; s. kritische Stellungnahme zum Urteil des ArbG München in DLA 7/1972, S. 14 f; FAZ vom 21.4.1972 sowie HB vom 20.4.1972;

Fortsetzung Fußn. 75)

Gegen das Urteil ist von Seiten des Betriebsrats Beschwerde eingelegt worden, in dieser Angelegenheit bestätigte das Landesarbeitsgericht München 3 Ta BV 54/1972 am 14.11.1972 grundsätzlich die rechtliche Zulässigkeit des Sprecherausschusses der leitenden Angestellten der Firma Agfa-Gevaert, machte jedoch die Auflage, daß die beklagten Sprecher der Sprecherausschüsse nähere Angaben über die Funktionen innerhalb der betrieblichen Organisation machen sollen, insbesondere ob und ggfs. inwiefern Anweisungs-, Aufsichts- oder sonstige Kontrollfunktionen ausgeübt werden.

Der Betriebsrat der Honeywell Bull GmbH, Frankfurt, hat ebenfalls ein Beschlußverfahren gegen den dort gebildeten Sprecherausschuß mit dem gleichen Antrag wie oben eingeleitet, vgl. ArbG Frankfurt 5 BV 2/1972 vom 22.6.1972. Das ArbG Frankfurt hat am 16.11.1972 den Antrag der Klägerin zurückgewiesen. Da die Begründung des ArbG Frankfurt in den wesentlichen Aussagen identisch ist mit der des ArbG München, erübrigt sich eine Wiedergabe des Beschlusses. (Urteil ist nicht rechtskräftig).

Hervorzuheben ist jedoch, daß das ArbG Frankfurt die Funktionen der beklagten Sprecher anhand von Organisationsplänen, Arbeitsverträgen und Arbeitsplatzbeschreibungen geprüft und dabei bestätigt hat, daß diese leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind. Die Beklagte hatte nämlich hilfsweise beantragt, die Wahl des Sprecherausschusses für nichtig zu erklären, da die Sprecher keine leitenden Angestellten seien und somit bei der Wahl unmittelbar in die Rechte der Klägerin eingegriffen worden sei. Vgl. Frankfurter Rundschau, 16.11.1972 "Leitende Angestellte dürfen sich formieren".

Das BetrVG 1972 habe in der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung der leitenden Angestellten gegenüber dem BetrVG 1952 keine Änderung gebracht, d.h. dieser Personenkreis

bleibt nach wie vor von den Bestimmungen dieses Gesetzes ausgenommen. Die Tatsache, daß leitende Angestellte gemäß § 107 in den Wirtschaftsausschuß delegiert werden können, sei, wie auch in den wenigen anderen Bestimmungen des BetrVG, in denen sie erwähnt werden, "als Ausnahme von der Regel"⁷⁶⁾ erfolgt. Das Gericht führte sinngemäß weiter aus, daß im Falle des § 107 auch der Arbeitgeber leitende Angestellte in den Wirtschaftsausschuß entsenden könne. Dann sei der leitende Angestellte eindeutig auf der Seite des Arbeitgebers. Unter diesen Gesichtspunkten der vom Antragsteller behaupteten strengen Polarität von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die leitenden Angestellten der Arbeitnehmerseite zuzuordnen, sei nicht möglich. Auch gehe nach Auffassung des Gerichts die Begründung, den Sprecherausschuß gemäß § 76 ⁷⁷⁾ unzulässig zu erklären, nicht an. Beisitzer in der Einigungsstelle könnten im Übrigen sogar betriebsfremde Personen sein; daraus gehe deutlich hervor, daß "Gesetzgeber überhaupt keine persönlichen Voraussetzungen" für die Benennung von Beisitzern geschaffen habe. Ebenso wenig sprechen die §§ 74, 75 und 73 BetrVG 1972 gegen die Tätigkeit von Sprecherausschüssen. Diese Paragraphen enthalten elementare Grundsätze, die in Art. 3 GG zum wesentlichen Inhalt der allgemeinen Menschenrechte erhoben worden sind. Somit sei es natürlich, daß sich durch die Aufnahme dieser allgemeinen Grundsätze im BetrVG 1972 kein besonderes Wachstumsrecht des Betriebsrat ergebe. Da das Vertretungsrecht des Betriebsrats somit also nicht in den betriebsverfassungsfreien Raum reicht, gebe es keine Veranlassung, so das Gericht, dem Sprecherausschuß seine Tätigkeit zu unterbinden.

76) Vgl. DLA 7/1972, S.14 f; ArbG München 1 BV 6/1972 vom 13.4.1972 zum Beschlußverfahren des ArbG.;

77) § 76 BetrVG behandelt Aufgabengebiet und Zusammensetzung der Einigungsstelle;

5) Betriebsfrieden und Sprecherausschuß

Als weiterer Einwand gegen die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen wird vorgebracht, Existenz und Arbeit eines Sprecherausschusses behindern die Arbeit des Betriebsrats, besonders jedoch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, wie sie in den §§ 2, 74 BetrVG enthalten sei. Dieses Argument ist eng mit dem behaupteten Vertretungsmonopol verbunden. In der Tat sind die in den §§ 2, 74 enthaltenen Bestimmungen Kernvorschriften des BetrVG. Alles ist zu beseitigen, was der Erfüllung, insbesondere des § 2 BetrVG, welcher dem § 49 BVG 1952 entspricht⁷⁸⁾ und deshalb auch ergänzend ausgelegt werden kann, dient. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber hat im Rahmen der Rechtsordnung zu erfolgen. Das bedeutet jedoch, daß Verfassung, Gesetz und, weil normiert, Tarifvertrag als Grenze für das Handeln zu beachten sind.⁷⁹⁾ Das BetrVG enthält keine Verbote für Sprecherausschüsse leitender Angestellten. Es enthält damit in diesem gesetzessfreien Raum auch die verfassungsrechtlich garantierte allgemeine Handlungsfreiheit Art. 2 Abs. 1 GG des Arbeitgebers, der in Ausübung derselben nicht gegen § 2 BetrVG verstößt, wenn er der freiwilligen Bildung und Arbeit des Sprecherausschusses zustimmt. Der Sprecherausschuß kann seinerseits die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht beeinträchtigen, weil er die Interessen von Personen vertritt, die der Gesetzgeber ausdrücklich aus dem Vertretungsbereich des Betriebsrats herausgenommen hat. Das setzt natürlich voraus, daß der Sprecherausschuß grundsätzlich nur die Belange der lei-

⁷⁸⁾Fitting=Auffarth-Kaiser, a.a.O., § 49 Anm. 2 a;

⁷⁹⁾Vgl. Borgwardt/Steffens, RdA 1973;

tenden Angestellten vertritt und damit nicht in die Interessensphäre des Betriebsrats eingreift.⁸⁰⁾

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Bildung von Sprecherausschüssen leitenden Angestellten nicht durch die Bestimmungen und Zielsetzungen des BetrVG ausgeschlossen wird. Mit dieser negativen Feststellung ist indes positiv noch nicht geklärt, auf welcher rechtlichen Grundlage Sprecherausschüsse gebildet werden können. Das ist im folgenden unter III zu klären.

80) Hieraus stützen sich im wesentlichen die Anträge der Betriebsräte der Firmen Agfa-Gevaert AG München und Honeywell Bull GmbH Frankfurt, die Sprecherausschüsse für unzulässig erklären, s. dazu Fn 75 S.84, 85;

III. Überprüfung einer rechtlichen Zulässigkeit von Sprecherausschüssen auf der Grundlage von Artikel 9 GG

Die Frage der Zulässigkeit von Sprecherausschüssen für den Kreis der leitenden Angestellten soll zunächst anhand der geltenden Verfassung - dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland - geprüft werden. Bezüglich des hier interessierenden Fragenkomplexes - Zulässigkeit der Sprecherausschüsse für leitende Angestellte - ist oben bereits zweierlei festgestellt worden; ⁸¹⁾ Sprecherausschüsse für leitende Angestellte und etwa damit zusammenhängende Fragen sind im BetrVG 1972 nirgendwo ausdrücklich ausgeführt und eine diesbezügliche gesetzliche Regelung hat der Gesetzgeber auch bewußt nicht treffen wollen. Wurde man nun aber im folgenden feststellen, daß die Bildung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte von der Verfassung garantiert wurde, so hieße das zweierlei; einmal, daß nur die Auslegung des BetrVG 1972 verfassungskonform sein kann, die die Bildung von Sprecherausschüssen zuläßt, obwohl häufig und intensiv von engagierten Kreisen ein gesetzliches Vertretungsmonopol des Betriebsrats für alle Arbeitnehmer,

⁸¹⁾ Vgl. die Ausführungen unter C I, II;

einschließlich der leitenden Angestellten apostrophiert wird, das stünde somit nicht im Einklang mit der Verfassung, zum andern ist festzustellen, daß ein Verbot von Sprecherausschüssen verfassungswidrig wird.

Soll der Schutz für leitende Angestellte vollständig sein, so muß die Verfassung den einzelnen leitenden Angestellten nicht nur das Recht zugestehen, sich in Sprecherausschüssen zusammenschließen zu können, sondern auch die Existenz dieser Vereinigungen und ihrer Organe gewährleisten.

Zu fragen bleibt also, ob aus unserer Verfassung eine derartige Garantie abzuleiten ist, wobei die anzustellende Prüfung auf die Grundrechtsartikel beschränkt werden kann, die sich mit dem Recht auf Zusammenschluß in Kollektiven sowie mit deren Willensbildung und Willensbestätigung befassen. Diese Frage kann, falls überhaupt eine verfassungsrechtliche Grundlage infrage kommt, allein beantwortet werden, anhand einer Überprüfung von Art. 9 ff GG. Infrage kommen könnte hier sowohl der allgemeine Grundsatz der Vereinigungsfreiheit gem. Abs. 1 dieses Artikels als auch die als besondere Form der allgemeinen Vereinigungsfreiheit hervorgehobene sogenannte Koalitionsfreiheit.⁸²⁾ Ohne auf die hier nicht interessierende streitige Frage des Verhältnisses beider Absätze zueinander eingehen zu wollen, soll zunächst Art. 9 Abs. 3 GG als die speziellere Norm untersucht werden.

⁸²⁾ Mangoldt/Klein, Kommentar zum Bonner Grundgesetz, Art. 9, II, 6 S. 318; Maunz/Durig, Kommentar zum Grundgesetz, Art. 9 I 1 a, b Rdn.1-3;

1) Zuldssigkeit auf der Grundlage von Artikel 9 Abs.3 GG

Da, wie oben bereits eingehend dargelegt, die Aufgabe der Sprecherausschüsse darin besteht, für die leitenden Angestellten eines Unternehmens über alle jene Fragen mit der Unternehmensleitung zu verhandeln bzw. diesbezügliche Vereinbarungen zu treffen, die mit der Arbeit der leitenden Angestellten im Unternehmen im Zusammenhang stehen, könnte Art. 9 Abs. 3 GG vom Wortlaut her zutreffen, da diese Norm jedem garantiert, Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu bilden. Mit dieser Formulierung knüpft das Grundgesetz an die historische Entwicklung des Begriffs der Koalitionsfreiheit an, ohne allerdings diesen Begriff zu verwenden.⁸³⁾

Daraus ergibt sich aber, daß Sprecherausschüsse leitende Angestellte dann von der Verfassungsgarantie des Art. 9 Abs. 3 GG umfaßt werden, wenn sie die notwendigen Merkmale des Begriffs Koalition aufweisen können.

Bedingt durch die geschichtliche Entwicklung und die sozialstaatliche Aufgabe der Koalition versteht man unter Koalition im Sinne von Art.9 Abs.3 GG lediglich solche Vereinigungen, die entweder die Interessen von Arbeitnehmern oder die von Arbeitgebern wahrnehmen (Gegnerfreiheit) und zwar jeweils nur im Hinblick auf den sozialen Gegenpartner.⁸⁴⁾ Hier könnte sich zunächst aus der betriebssoziologischen wie auch juristischen Stellung der leitenden Angestellten im Betrieb insofern eine Schwierigkeit ergeben, als die leitenden Angestellten als Arbeitnehmer weitgehend Arbeitgeber-Funktionen wahrnehmen und aufgrund dieser ambivalenten Stellung das Prinzip der Gegnerfreiheit -hier Arbeitgeber,dort Arbeitnehmer-nicht mehr gegeben wäre.⁸⁵⁾

83) Maunz/Durig Art. 9 IV,5 a.a.O., Rdn.96;

84) Ders.ebenda,Rdn.96; Hueck in Hueck/Nipperdey,a.a.O. S.82; Nipperdey, "Zur Bestimmung des Koalitionsbegriffs" in RdA 1984, S.361 f; Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht,S. 368 f;

85) Muller in Bergfreiheit,Heft 8/1969, S.144;

Allein die unbestreitbare Tatsache, daß die leitenden Angestellten alle ihnen von der Unternehmensleitung übertragenen Aufgaben als Angestellte des Unternehmens, d.h. also als Arbeitnehmer, ausüben, ist entscheidend, so daß Sprecherausschüsse von leitenden Angestellten - wenn überhaupt - als Arbeitnehmer-Koalition anzusehen sind.⁸⁶⁾ Ausdrücklich festgestellt werden muß in diesem Zusammenhang, daß die Zielsetzung der Tätigkeit der Sprecherausschüsse sich eindeutig dahin richtet, die Interessen der leitenden Angestellten nur gegenüber der Unternehmensleitung wahrzunehmen, nicht also Interessenverfolgung der leitenden Angestellten im allgemeinen bedeutet. Es bleibt somit letztlich die Frage, ob Sprecherausschüsse leitenden Angestellten in einem Betrieb die Voraussetzungen erfüllen, die nach dem heutigen Stand der Diskussion von einer Koalition im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG verlangt werden.

Die Beantwortung dieser Frage kompliziert sich zunächst einmal dadurch, daß der Begriff der Koalition im positiven Recht nicht zu finden ist und die begrifflichen Merkmale von der Arbeitsrechtswissenschaft unterschiedlich festgelegt sind.⁸⁷⁾ Unumstritten scheint allerdings zu sein, daß nur solche Vereinigungen dem Begriff der Koalition entsprechen, die frei gebildet und unabhängig sowie nach verbreiteter Ansicht auch auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sind.⁸⁸⁾

86) Müller in Bergfreiheit, Heft 8/1969, S. 144;

87) Vgl. insbesondere Ramm in RdA 11/1968, S. 412 ff;

88) Nipperdey in RdA 1964, S. 361; Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 82; BAG AP Nr. 14 zu § 2 TVG; Stücker, Grundprobleme der kollektiven Koalitionsfreiheit, a.a.O., S. 61; Auch Huber hält die überbetriebliche Organisation für den Begriff des Berufsverbandes im Sinne Art. 9 Abs. 3 GG nicht entscheidend, a.a.O., S. 370; anders etwa Lüwisch, ZPA 1970, S. 295 ff; Hense, Tariffähigkeit und Streikbereitschaft, Diss. München 1970, S. 54 ff;

Ob diese Merkmale allerdings jeweils essentielle Voraussetzungen des Begriffs der Koalition sein müssen, oder aber -z.Bsp. das Erfordernis der Überbetrieblichkeit - nur als Indiz für das Postulat der Unabhängigkeit sein muß,⁸⁹⁾ mag dahinstehen, da gerade dieses Merkmal (Überbetrieblichkeit) als zumindest sehr gewichtiger Punkt bei der Beurteilung der Frage der Unabhängigkeit auf jeden Fall zu prüfen ist. Man wird davon ausgehen können, daß es sich in aller Regel bei Sprecherausschüssen leitender Angestellten um frei gebildete Vereinigungen handelt, d.h. um eine auf Privatrecht beruhende, dauernde Verbindung einer bestimmten Anzahl von Personen; das gleiche gilt für das Erfordernis der kooperativen Organisationsform, da, wie oben bereits eingehend dargelegt, der Bestand eines jeden Sprecherausschusses unabhängig vom Wechsel der Mitglieder ist und so z.Bsp. auch bei Fortgang einiger leitender Angestellten durchaus erhalten bleibt; in diesem Zusammenhang ist die Frage nach der Rechtsfähigkeit dieser Vereinigungen von nicht ausschlaggebender Bedeutung.⁹⁰⁾

Ein im Hinblick auf die Aufgaben der Koalition sehr wichtiges Merkmal ist ihre Unabhängigkeit, insbesondere vom sozialen Gegenspieler.

Hier ist zunächst einmal auf gewisse formelle Erfordernisse hinzuweisen; so muß der Gründungsvorgang zur Bildung eines Sprecherausschusses weitgehendst als freier - nicht auf alleinige Anregung des Arbeitgebers beruhender -

⁸⁹⁾ Vgl. Stücker, a.a.O., S. 62;

⁹⁰⁾ Maunz/Durig Art. 9 GG, a.a.O., Anm. 26-39, 96; Leibholz/Rinck, Grundgesetz, Art. 9 Anm. 1, 2; Schmidt-Bleibtreu-Klein, Kommentar zum Grundgesetz für die BRD, Art. 9, Rdn. 2;

Willensakt der leitenden Angestellten anzusehen sein;
91) es sind jedoch Fälle bekanntgeworden, in denen die Bildung eines Sprecherausschusses vom Arbeitgeber vorangetrieben worden ist. Dadurch, daß der Arbeitgeber die aktive Rolle eines als unvermeidlich angesehenen Prozesses in der Wirtschaft übernommen hat, hat er zumindest in einzelnen bekannt gewordenen Fällen, teilweise mit Erfolg, Einfluß auf die Bildung von Sprecherausschüssen und darüber hinaus auf die Arbeitsweise der Sprecherausschüsse gewonnen. Eigene, in eigener Verantwortung und Zuständigkeit aufgestellte Satzungen oder Richtlinien für das Vorgehen der Sprecherausschüsse müssen vorhanden sein; bei all diesen Fragen ist aber im wesentlichen auf die tatsächlichen Umstände zu sehen. Auch hier wird man davon ausgehen können, daß ein Großteil der bisher existierenden Sprecherausschüsse diese Voraussetzungen erfüllen.

Schwierig dürfte es allerdings für Sprecherausschüsse in kleinen und kleinsten Betrieben sein, wo z.Bsp. der Arbeitgeber durch eine willkürliche Kündigungsaktion entscheidenden Einfluß auf den Mitgliederbestand des Sprecherausschusses nehmen kann, ja möglicherweise - wenn auch in der betrieblichen Praxis kaum vorstellbar - 92) durch Kündigung aller leitenden Angestellten den Sprecherausschuß völlig aushöhlen kann. Dieser Gesichtspunkt führt zu einem weiteren Erfordernis der Koalition, nämlich dem der Überbetrieblichkeit, hinsichtlich dessen in der Arbeitsrechtswissenschaft lediglich insoweit Streit besteht, ob er nur ein Unter-

91) Hueck A. in Hueck/Nipperdey, a.a.O., S.92;

92) In den Vereinbarungen ist jedoch regelmäßig Kündigungsschutz oder Benachteiligungsverbot der Sprecher vereinbart. Ein vertraglicher Kündigungsschutz steht dem gesetzlichen in der Wirkung nahezu gleich.

fall des Erfordernisses der Unabhängigkeit darstellt.
93) An diesem Merkmal des Koalitionsbegriffs scheitert aber weitgehend die Anerkennung der Sprecherausschüsse als Koalition im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG; das dürfte auch für Sprecherausschüsse in großen Unternehmen und Konzernen gelten, da auch diese Sprecherausschüsse letztlich einem Arbeitgeber gegenüberstehen und von diesem in der oben geschilderten Weise abhängig sind.

Einzig Ausnahme dürfte lediglich die Gesamtarbeitnehmerschaft der leitenden Angestellten eines Spezialistenbetriebes, der einen besonderen Wirtschaftszweig darstellt, ausmachen, falls diese sich zu einer Vereinigung zusammenschließen. Ein mit der Bundespost oder Bundesbahn etwa vergleichbares Unternehmen dürfte aber in der deutschen Wirtschaft z.Zt. nicht bestehen, so daß diese Möglichkeit ausfällt. Selbst wenn man das Erfordernis der Überbetrieblichkeit außer acht lassen wollte - was in der Praxis etwa dadurch geschehen könnte, daß sich die Sprecherausschüsse mehrerer Betriebe oder Unternehmen überbetrieblich oder aber in Verbänden der leitenden Angestellten zusammenschließen würden - wäre damit die begriffliche Voraussetzung der Koalition nicht in jedem Falle gegeben.

Äußerst strittig ist nämlich die Frage, speziell in bezug auf die leitenden Angestellten, ob und inwieweit die Tarifwilligkeit bzw. -fähigkeit und die Bereitschaft zum Arbeitskampf notwendige Merkmale des Koali-

93) Stäcker, a.a.O., S. 62; Hueck A. in Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 98 f. mit weiteren Nachweisen;

tionsbegriffes sind.⁹⁴⁾

Das Problem kompliziert sich dadurch, als gleichermaßen völlig unklar und - soweit ersichtlich - wenig diskutiert ist, ob Vereinigungen leitender Angestellten tariffähig sein können und ihnen das Recht zur Durchführung eines Arbeitskampfes zusteht.⁹⁵⁾

In der letzteren Frage wird von manchen angenommen, daß gerade die besondere Stellung der leitenden Angestellten im Betrieb die Wahrnehmung sowohl des Rechts, Tarife abzuschließen als auch einen legalen Arbeitskampf durchführen zu können, ausschließt.⁹⁶⁾ Das Gegenspielerverhältnis, Harmonie im Arbeitsbereich durch Druck auf die Gegenseite erzielen zu können, das tragender Grundsatz des Tarifvertragssystems als auch der Kampfbereitschaft darstellt, soll demnach bei leitenden Angestellten aufgrund ihrer qualifizierten Stellung - Wahrnehmung von Arbeitgeberinteressen und dadurch gesteigerter Treuepflicht - eben nicht gegeben sein.

94) Hueck A. in Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 102 f; Nipperdey in RdA Heft 1964, S. 361; Säcker, a.a.O., S. 63; Leibholz/Rinck, a.a.O., S. 250; Maunz/Dürig, Art. 9 GG, a.a.O., Rdn. 111-114;

95) Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 105; Müller in Bergfreiheit, Heft 8/1969, S. 145;

96) Insbesondere Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 102 f; zu diesem Zeitpunkt war die Problematik der leitenden Angestellten noch wenig empirisch gesichert.

Sücker⁹⁷⁾ hält jedoch das Merkmal der Kampfbereitschaft angesichts der besonderen soziologischen Stellung der leitenden Angestellten für deren Organisationen nicht erforderlich, um als Koalition im Sinne Art. 9 Abs. 3 GG anerkannt zu werden. Wegen fehlender Erfahrungen, wonach nur arbeitskampfbereite Personenzusammenschlüsse in der Lage sind, die Interessen ihrer Mitglieder durchzusetzen, sollten die Mitglieder dieser Organisation selbst entscheiden, ob sie sich zur Durchsetzung ihrer Forderungen zum Mittel des Arbeitskampfes bekennen oder nicht.⁹⁸⁾ Denkbar wäre z. Bsp., daß es in verschiedenen großen Unternehmen wie z.Bsp. der Chemie, mit jeweils mehreren tausend, meist im Stab beschäftigten Angestellten zu einem wie auch immer gearteten Arbeitskampf kommt, wenn der Sprecherausschuß dazu aufruft.⁹⁹⁾ Praktisch wenig wahrscheinlich ist m.E. ein solcher Schritt jedoch bei der Überwiegenden Zahl der sprecherausschußfähigen Unternehmen

97) Vgl. Sücker in DLA 11/1972, S. 18; Müller in Bergfreiheit 8/1969, S. 142 ff; Nach Huber sind Berufsverbände im eigentlichen Sinne auch dann noch vorhanden, wenn sie auf die Mittel des Streiks grundsätzlich verzichten, a.a.O., S. 375; anderer Meinung dagegen Hueck A. in Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 105 f;

98) Professor Sücker in DLA 10/1972, S. 16; ders. BB 1972, S. 1198 ff;

99) Das ergab auch die Untersuchung von Hartmann. Während 86 % der befragten leitenden Angestellten Streik zur Durchsetzung ihrer Forderungen ablehnen und damit einen Konflikt scheuen, weil sie glauben, durch Diskussionen und Verhandlungen mehr erreichen zu können, sehen ca. 50 % der technischen-wissenschaftlichen Intelligenz in einem Konflikt mit der Unternehmensleitung nichts "Anrüchiges" mehr, in MM 12/1972, S. 108; vgl. hierzu auch Ausführungen von Müller, a.a.O., S. 146;

mit einer noch überschaubaren Zahl von leitenden Angestellten, in denen die leitenden Angestellten fort-dauernd für die Mitarbeiter erkennbar Arbeitgeberinteressen wahrnehmen und aus Sicherheits-, Karriere-, Status-Gründen etc. nicht zur Teilnahme an Kampfmaßnahmen, insbesondere an Streiks, zu bewegen sind.

Aus diesem Grunde dürfte m.E. nur in besonderen Fällen die Bereitschaft bestehen,¹⁰⁰⁾ Forderungen der leitenden Angestellten mittels Tarifvertrag durchsetzen zu wollen. Das Vorliegen dieser beiden Merkmale bzw. die Möglichkeit deren Anwendung sind jedoch nach herrschender Lehre unabdingbare Voraussetzungen, um die Aufgaben der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalition ausführen zu können.

Abschließend ist festzustellen, daß grundsätzlich wegen des Fehlens dieser beiden oder eines der beiden Merkmale sowie der Überbetrieblichkeit Sprecherausschüsse leitender Angestellten keine Koalition im Sinne Art. 9 Abs. 3 GG sein können, da sie unter den aufgezeigten Bedingungen nicht in der Lage sind, die von Art. 9 Abs. 3 GG "indentierte sinnvolle Ordnung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu verwirklichen."

101) Nur wenn sich in der Praxis - etwa wie in der oben angedeuteten Form - Überbetriebliche Zusammenschlüsse von leitenden Angestellten bilden, kann

100) Ähnlich Müller, a.a.O., S. 142 ff;

101) Vgl. Nipperdey/Säcker, AR-Blattei, Stichwort: Berufsvverbände I mit weiteren Nachweisen und C;

man zur Bejahung des Begriffs der Koalition im Sinne Art. 9 Abs. 3 GG kommen, aber auch nur dann, wenn man entweder einfach Tariffähigkeit und Arbeitskampfbereitschaft als notwendige Merkmale des Koalitionsbegriffs verneint oder aber den Vereinigungen leitender Angestellten dieses Recht trotz ihrer besonderen Stellung - möglicherweise in modifizierter Form und lediglich für Unternehmen mit einer bestimmten Größenordnung - zumißt.

Da solche Berufsverbände der leitenden Angestellten ja bestehen, soll im folgenden geprüft werden, ob diese Schutz und Vorteile einer Koalition genießen können und welche Möglichkeiten ihnen gegebenenfalls offenstehen, für leitende Angestellte Kollektivregelungen zu treffen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Frage zu beantworten, ob die Verbände der leitenden Angestellten dazu beitragen können, den Sprecherausschüssen eine rechtliche Basis für ihre Arbeit in den Betrieben und Unternehmen geben zu können.

- 2) Zulässigkeit der Sprecherausschüsse durch tarifliche Vereinbarungen der Berufsverbände der Leitenden Angestellten mit Arbeitgebern bzw. deren Organisationen
-

Die Verbände der leitenden Angestellten bis auf eine Ausnahme¹⁰²⁾ sind branchenausgerichtet. In der Vertretung ihrer Mitglieder gegenüber Arbeitgeber und Gesetzgeber sehen sie ihr Hauptaufgabengebiet.¹⁰³⁾ Um die wirtschaftlichen und sozialen Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern, streben sie Überbetriebliche Rahmenvereinbarungen mit den Arbeitgebern bzw. deren Organisationen an.

Die Politik der Berufsverbände der leitenden Angestellten hat sich mit dieser Zielsetzung in den letzten Jahren verstärkt. Während früher mehr die individuelle Betrachtung im Vordergrund stand, die dem einzelnen Mitglied Unterstützung gewährt, streben die Verbände der leitenden Angestellten heute eindeutig die Bestätigung als Koalition im Sinne Art. 9 Abs. 3 an.

¹⁰²⁾ Hierbei handelt es sich um die VELA, Vereinigung leitender Angestellten, welche überwiegend Einzelmitglieder hat, die hauptsächlich in Bereichen des Dienstleistungssektors beschäftigt sind.

¹⁰³⁾ Während die einzelnen Verbände den Mitgliedern direkte Leistungen anbieten, vertritt die ULA als Dachverband die Interessen aller leitenden Angestellten gegenüber Gesetzgeber, Regierung, Parteien, Arbeitgeberverbänden etc.; damit sind also Aufbau und Aufgabenstellung vergleichbar mit den übrigen Berufsverbänden.

Dazu gehört auch die praktizierte¹⁰⁴⁾ bzw. erklärte Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen. So haben zwei Verbände der leitenden Angestellten¹⁰⁵⁾ z.Bsp. in ihren Satzungen verankert, daß sie Gewerkschaften sind. Bei den Ubrigen branchenorientierten Verbänden ist ebenfalls der Wille und die grundsätzliche Bereitschaft vorhanden, allgemeine Regelungen für Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu suchen und gegebenenfalls für deren Durchsetzung die den leitenden Angestellten gegebenen adäquaten Mittel¹⁰⁶⁾ einzusetzen.

In diesem Zusammenhang sei erwähnt, daß schon seit 1920 ein Reichstarifvertrag¹⁰⁷⁾ der leitenden Angestellten der chemischen Industrie mit dem Arbeitgeberverband dieses Wirtschaftszweiges abgeschlossen wurde, der im wesentlichen materielle Arbeitsbedingungen umfaßt. Ähnliche Absicherungen streben, wie erwähnt, die Berufsverbände der leitenden Angestellten an, um mit den der Koalition zur Verfügung stehenden Mitteln Mindestregelungen für ihre Mitglieder zu erzielen und somit eine vertragliche Absicherung zu erhalten.

104) So zum Beispiel der VAA;

105) VAA und VOE;

106) Denkbar sind: Dienst nach Vorschrift, Verweigerung von Überstunden, "geminderte Leistungsbereitschaft", Publizistische Mittel etc;

107) Vgl. "Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie" vom 27.4.1920;

Dies ist auch rechtlich ohne weiteres möglich, da die branchenausgerichteten Verbände der leitenden Angestellten die geforderten Koalitionsmerkmale im Sinne Art. 9 Abs. 3 aufweisen.¹⁰⁸⁾ Damit ist auch gleichzeitig der "verfassungsrechtliche Schutz und die Fähigkeit zur tariflichen Gestaltung von Arbeitsverhältnissen"¹⁰⁹⁾ gegeben. Inhalt und Umfang dieses Rechtes ergeben sich aus Art. 9 Abs. 3, welcher nämlich alle Angelegenheiten, die sich auf die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen erstrecken, umfaßt.

Die herrschende Meinung¹¹⁰⁾ geht m.E. zu Recht davon aus, daß dazu im besonderen die Bereiche der Betriebsverfassung und Personalvertretung gehören.¹¹¹⁾ Demnach könnten die Verbände der leitenden Angestellten in diesen Sektoren als Tarifpartner agieren.

¹⁰⁸⁾ Vgl. in dem Zusammenhang Geitner, DB 1973, S.282; "Gegen die Tariffähigkeit der in der ULA angeschlossenen Mitgliedsverbände können keine ernsthaften Bedenken erhoben werden, da es sich dabei ausnahmslos um freiwillig gebildete, eine zahlenmäßig bedeutende Mitgliedergruppe umfassende parteipolitische neutrale kirchlich und staatlich unabhängige und auf Überbetrieblicher Grundlage organisierte Vereine handelt."

¹⁰⁹⁾ Vgl. Richard, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, S.76;

¹¹⁰⁾ Sacker, BB 1972, S.1119; Dietz in Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, S.460f;

¹¹¹⁾ Sacker, BB 1972, S.1198; BVerfGE 19, S. 303 ff; 28 S. 265; JZ 1970, S.772 ff mit Anm. von Sacker, anderer Ansicht Scholz, Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, S.329 ff;

Dem steht auch nicht entgegen, daß der Gesetzgeber im BetrVG das in Art. 9 Abs. 3 den Koalitionen garantierte Recht auf verbandsmäßige Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im betrieblichen Rahmen weitgehend abschließend geregelt hat. Der Gesetzgeber hat nämlich sowohl im BetrVG 1952 als auch im BetrVG 1972 die leitenden Angestellten, abgesehen von wenigen Vorschriften, von den Bestimmungen dieses Gesetzes ausgenommen und ihnen somit keine Möglichkeit gegeben, ihre Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen über eine gesetzliche Betriebsverfassung auszuüben. Dabei wird nicht verkannt, daß die inhaltliche Ausgestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht die vorrangige Aufgabe der Betriebsverfassung ist. Darüber hinaus können die leitenden Angestellten aber auch nicht über die im BetrVG normierten Betriebsvertretungen ihre Angelegenheiten regeln lassen, weil, wie oben dargestellt,¹¹²⁾ die Institutionalisierung von eigenen Vertretungen in der betrieblichen Ordnung vorerst bewußt ausgeklammert wurden und die leitenden Angestellten auch nicht dem "Repräsentations-Monopol"¹¹³⁾ unterworfen wurden. Für die Frage der Errichtung von Sprecherausschüssen - die zum Bereich der betrieblichen Ordnung gehören - durch TV ergibt sich daraus, daß die Verbände der leitenden Angestellten mit den einzelnen Unternehmen gegebenenfalls den zuständigen Arbeitgeberverbänden auch durch "sogenannte betriebsverfassungsrechtliche Normen im Tarifvertrag Sprecherausschüsse oder sonstige Institutionen bilden können, diese mit Kompetenzen ausstatten und ihnen das Recht einräumen, normativ wirkende Betriebsvereinbarungen abzuschließen."¹¹⁴⁾

¹¹²⁾ Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel C II 3.);

¹¹³⁾ Vgl. Sucker BB 1972, S. 1198;

¹¹⁴⁾ Ders., S. 1198 f;

Das heißt schließlich auch, daß über die Berufsverbände sogar den Sprecherausschüssen das Recht zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen¹¹⁵⁾ verschafft werden kann, d.h. zur normativen Regelung der betriebsbezogenen und gruppenspezifischen Interessen der leitenden Angestellten. Damit hätten Sprecherausschüsse eine besonders kollektivrechtliche Basis, um die spezifischen Interessen der leitenden Angestellten gegenüber den jeweiligen Arbeitgebern zu vertreten. Die Sprecherausschüsse könnten also auch über tarifvertraglich¹¹⁶⁾ zugestandene Kompetenzen Gesamtvereinbarungen in wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten der leitenden Angestellten im Betrieb treffen. Somit hätten die leitenden Angestellten vergleichbar zum Betriebsrat als Organ der dem BetrVG unterliegenden Arbeitnehmer ebenfalls eine eigene rechtlich zulässige Vertretung mit Regelungsbefugnis.

115) Vgl. ULA Gesetzentwurf § 7, VI, wo von Gesamtvereinbarungen gesprochen wird, worunter aber Betriebsvereinbarungen für leitende Angestellte zu verstehen sind;

116) Falls Verbände leitender Angestellten - denkbar ist hier die VELA, welche aus den verschiedensten Wirtschaftszweigen Einzelmitglieder hat - keine Koalition bilden wollen, können sie für ihre Mitglieder nur schuldrechtliche verpflichtende Absprachen mit der Arbeitgeberseite treffen. Die juristische Problematik liegt dabei ähnlich wie bei später noch zu erörternden Sprecherausschüssen. Darüber hinaus besteht auch hier noch die Möglichkeit, daß sich aufgrund einer Absprache des Verbandes der leitenden Angestellten mit einem Arbeitgeberverband für die einzelnen leitenden Angestellten dieses Verbandes Rechtswirksamkeit gemäß § 317 BGB herleiten läßt.

3) Zulässigkeit der Sprecherausschüsse als sonstige Vereinigungen im Sinne Artikel 9 Abs. 1 GG

Können¹¹⁷⁾ oder wollen¹¹⁸⁾ die leitenden Angestellten Sprecherausschüsse nicht als Koalition mit den von der herrschenden Lehre¹¹⁹⁾ geforderten Merkmalen bilden, so bleibt unter den gleichen Gesichtspunkten wie bei der Prüfung von Art. 9 Abs. 3 GG zu fragen, ob sie im Rahmen der allgemeinen Vereinigungsfreiheit, die Art. 9 Abs. 1 GG gewährleistet, die Möglichkeit zu Zusammenschlüssen mit dem Ziel einer eigenen Interessenvertretung gegenüber der Arbeitgeberseite haben. Art. 9 Abs. 1 GG gibt allen Deutschen die Garantie, sich in Vereinen und Gesellschaften zusammenzuschließen; hierzu gehören rechtsfähige wie nicht rechtsfähige,

117) Weil z.Bsp. Sprecherausschüsse die Merkmale, die Art. 9 Abs. 3 GG fordert, nicht erfüllen. Dazu gehört, daß Zusammenschlüsse von Personen dann Koalition im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG sind, wenn sie a) freigebildet, b) gegnerfrei, c) unabhängig und d) überbetrieblich organisiert sind. Schließlich müssen sie das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen, d.h. bereit sein, ihre Ziele gegebenenfalls mit den Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen; vgl. Hueck A. in Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 90 ff; Nipperdey/Stücker in AR-Blatt, Stichwort: Berufsverbände I;

118) Gerade bei leitenden Angestellten wäre es denkbar, daß sie ihren Zusammenschluß nicht als Koalition im Sinne Art. 9 Abs. 3 GG verstehen wollen, weil sie von vornherein darauf verzichten, evtl. Forderungen ggfs. mit den Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen; vgl. Hueck A. in Hueck/Nipperdey, der ausdrücklich darauf hinweist, daß Vereinigungen leitender Angestellten, die keine Tarifverträge abschließen wollen, keine Koalition, keine Gewerkschaft sein können, a.a.O., S. 105;

119) Vgl. Fn. 117);

religiöse, weltliche (wirtschaftliche) Vereinigungen.¹²⁰⁾

Art. 9 Abs. 1 gewährleistet zunächst ein individuelles wie auch ein kollektives Freiheitsrecht,¹²¹⁾ d.h. nicht nur der einzelne Bürger fällt in den Schutzbereich der Bestimmung des Abs. 1, sondern die Vereinigung als solche hat ein Grundrecht auf Existenz und funktionsrechte Vereinsbetätigung.¹²²⁾

Voraussetzung für die Existenz von Vereinigungen gem. Abs. 1 Art. 9 GG ist, daß sich eine Mehrheit natürlicher oder juristischer Personen für längere Zeit zu einem gemeinsamen Zweck freiwillig zusammenschließt und sich einer organisierten Willensbildung unterwirft.¹²³⁾ Damit ist jedoch im Gegensatz zu Abs. 3 Art. 9 GG, welcher die Aufgaben der Koalition, nämlich "Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" ausdrücklich hervorhebt, nichts Konkretes über die Zwecke und Tätigkeiten von Zusammenschlüssen im Sinne des Art. 9 Abs. 1 GG gesagt.¹²⁴⁾

¹²⁰⁾ Vgl. Mangoldt/Klein, a.a.O., S. 321;

¹²¹⁾ Vgl. Maunz/Durig, a.a.O., S. 17;

¹²²⁾ Dieselben, a.a.O., S. 19; Hamann/Lenz, Das Grundgesetz für die BRD vom 23.5.1949, S. 224; Leibholz/Rinck, a.a.O., S. 244;

¹²³⁾ Vgl. Maunz/Durig, a.a.O., S. 17;

¹²⁴⁾ Vgl. Hamann/Lenz, a.a.O., S. 228;

Aus diesem Grunde ist eine weitere großzügige Auslegung angebracht,¹²⁵⁾ da sonst für sozialpolitische Vereinigungen, die nicht die Anforderungen des Abs. 3 Art. 9 GG erfüllen, eine Vertretung in wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten ihrer Mitglieder unmöglich und rechtlich darüber hinaus fragwürdig wäre. Für eine großzügige Auslegung spricht auch, daß die Koalitionsfreiheit als eine besondere weitergehende Erscheinungsform der allgemeinen Vereinigungsfreiheit betrachtet wird.¹²⁶⁾

Sie ist eine der zusätzlichen Verfassungsvorschriften wie sie für die unter Abs. 1 Art. 9 GG fallenden Vereinigungen bestehen.¹²⁷⁾ Die Koalitionen unterscheiden sich z.Bsp. von den anderen Vereinigungen im Sinne des Abs. 1 dadurch, daß sie Tarifhoheit besitzen, die es ihnen wiederum ermöglichen, in einem "von der staatlichen Rechtsprechung ausgesperrten Raum durch kollektive Verbandsvereinbarungen objektive Rechtsnormen zur Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen setzen können."¹²⁸⁾ Koalitionen sind demnach auch Vereine im Sinne Art. 9 Abs.1 GG, aber - und das trifft, wie vorher deutlich gemacht, für Sprecherausschüsse zu - "Vereine sind auch dann keine Koalitionen im Sinne Art. 9 Abs. 3 GG, wenn sie sozialpolitische Zwecke verfolgen."¹²⁹⁾

¹²⁵⁾ Dieselben ebenda; Mangoldt/Klein, a.a.O., S. 312;

¹²⁶⁾ Vgl. Hueck A. in Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 77;

¹²⁷⁾ Vgl. Mangoldt/Klein, a.a.O., S. 321;

¹²⁸⁾ So Hamann/Lenz, a.a.O., S. 223;

¹²⁹⁾ Hueck, A. in Hueck/Nipperdey, a.a.O., S. 77;

Insbesondere hinsichtlich der vom Gesetzgeber gewollten Beschränkung der unter Art. 9 Abs. 3 fallenden Koalitionen und deren spezifischen Aufgabenwahrung, kann es aber sicherlich nicht Absicht des Gesetzgebers sein, andere Zusammenschlüsse mit ähnlicher Zielsetzung wie die der Koalitionen im Sinne Art. 9 Abs. 3 GG, an eine gemeinsame Interessenvertretung zu hindern, nur weil einige und dazu in der Rechtsprechung noch umstrittene Merkmale¹³⁰⁾ nicht gegeben sind bzw. auf deren Ausübung von den leitenden Angestellten unter Umständen kein Wert gelegt wird.

Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten streben ebenfalls wie die durch Art. 9 Abs. 3 geschützten Koalitionen eine Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder an, d.h. sie wollen Aufgaben wahrnehmen, deren Ausübung durch Art. 9 Abs. 3 nur Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vorbehalten sind. Aus diesem Grunde müssen sie zumindest im Rahmen der allgemeinen Vereinigungsfreiheit im Sinne Art. 9 Abs. 1 GG in der weiteren Auslegung die Möglichkeit haben, sich zusammenzuschließen und Sprecherausschüsse zu bilden, um durch diese Institutionen ihre besonderen Belange gegenüber der Unternehmensleitung zu vertreten.

130) Hierbei handelt es sich um die Überbetriebliche Organisation sowie um die Kampfbereitschaft. In dem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, daß das Vorhandensein gerade dieser Merkmale in bezug auf Zusammenschlüsse von leitenden Angestellten und deren Betätigung nicht für eine notwendige Voraussetzung angesehen wird, vgl. Sucker in BB 1972, S. 1199;

D. RECHTSGRUNDLAGE, GEGENSTAND UND GRENZEN DER VEREINBARUNGSBEFUGNIS DER SPRECHERAUSSCHÜSSE

I. Rechtsgrundlage für das Tätigwerden der Sprecherausschüsse

Nachdem sowohl eine eingehende Überprüfung des BetrVG in seiner jetzigen Fassung wie auch des Grundgesetzes die Zulässigkeit der Bildung von Sprecherausschüssen ergeben hat, gilt es nunmehr, die Rechtsgrundlage aufzuzeigen, kraft deren sie befugt sind, für den Kreis der leitenden Angestellten eines Betriebes oder Unternehmens tätig zu werden und Vereinbarungen mit der Geschäftsleitung über die Arbeitsbedingungen leitender Angestellten abzuschließen.

Hierbei ist zunächst als Ausgangspunkt kurz auf das Zustandekommen der Sprecherausschüsse sowie die schon dabei zum Ausdruck kommende Zielsetzung dieser Gremien hinzuweisen.

Der Sprecherausschuß ist eine Gruppe von leitenden Angestellten, die von leitenden Angestellten eines Betriebes gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG gewählt wird, und zwar nach einer Wahlordnung, die von den leitenden Angestellten in der Regel in einer vor der konstituierenden Wahl stattgefundenen Versammlung konzipiert worden ist. Somit kann der Sprecherausschuß analog des kraft Gesetz wählbaren Betriebsrat als Repräsentant der leitenden Angestellten eines Betriebes angesehen werden, weil er, wie der Betriebsrat, die Interessen einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern gegenüber der Geschäftsleitung wahrnimmt. Ähnlich wie die im BetrVG festgelegten Funktionen des Betriebsrats, ist der Sprecherausschuß zuständig für alle sich aus dem Dienstverhältnis der leitenden Angestellten ergebenden Angelegenheiten.

Schon hier sei darauf hingewiesen, daß eine Anwendung der Bestimmungen des BetrVG zur Klärung der rechtlichen Stellung der Sprecherausschüsse nicht möglich ist, da der klare Wortlaut des § 5 Abs. 3 BetrVG grundsätzlich eine unmittelbare und das Ergebnis der parlamentarischen Diskussion anläßlich der Novellierung des BetrVG auch eine analoge Anwendung der Bestimmungen des BetrVG auf den Kreis der leitenden Angestellten und damit auch auf die von ihnen gewählten Vertretungen verhindern.¹⁾

Faßt man die Aufgabe der Sprecherausschüsse schlechthin als Interessenvertretung für den Kreis der leitenden Angestellten auf, so stellt sich weiterhin die Frage nach der Qualifizierung dieser Position: soll der Sprecherausschuß etwa die Befugnis haben, unmittelbar durch die mit der Unternehmensleitung getroffene Vereinbarung den einzelnen Anstellungsvertrag des leitenden Angestellten rechtswirksam zu verändern, oder soll seine Aufgabe lediglich vorbereitender Natur sein mit der Folge, daß jedes zwischen Unternehmensleitung und Sprecherausschuß gewonnene Ergebnis noch der rechtlichen Umsetzung im Wege des Abschlusses einer Ergänzungs- oder Änderungsvereinbarung zwischen jedem einzelnen leitenden Angestellten und der Unternehmensleitung bedarf.

Die bisherige Praxis hat eindeutig die Ausgestaltung der Kompetenzen der Sprecherausschüsse im Sinne der ersten Alternative gezeigt, so daß auf die andere - auch denkbare - Möglichkeit, hier im folgenden nicht eingegangen werden soll; ergänzend sei zu diesem Punkt noch hinzugefügt, daß das "Begreifen" des Sprecherausschusses lediglich als Sprachrohr der leitenden Ange-

¹⁾ Vgl. die Ausführungen unter C II;

stellten ohne weitergehende Befugnisse weder das intensive Bemühen der leitenden Angestellten um die Schaffung von eigenen, wirksamen Vertretungen, noch die zum Teil heftigen Diskussionen vor allen Dingen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in dieser Frage verständlich machen würden.

Ausgehend von der im Sinne der ersten Alternative verstandenen Interessenvertretung der leitenden Angestellten durch die Sprecherausschüsse, bietet sich als Rechtsgrundlage für ihr Tätigwerden zunächst eine vertretungsrechtliche Konstruktion gemäß §§ 164 ff BGB an; Parteien etwaiger Absprachen wären dann die leitenden Angestellten und die Unternehmensleitung. Demnach würde der Sprecherausschuß als Vertreter der leitenden Angestellten in deren Namen und Vollmacht tätig werden.

Bei näherer Prüfung der einzelnen Voraussetzungen der §§ 164 ff BGB stellen sich allerdings Schwierigkeiten ein ähnlich denen, die in der vornormativen Periode auch die Anhänger der sogenannten Vertretertheorie bei der Analyse der Rechtswirkung des Tarifvertrages zu erörtern hatten.²⁾

2) Valerius, a.a.O., S.10 f mit weiteren Nachweisen; Zöllner, a.a.O., S. 9 f; zur Vertretertheorie: früher im wesentlichen vertreten von Lotmar, Der Arbeitsvertrag, a.a.O. Danach wurde der Tarifvertrag als ein unbenannter schuldrechtlicher Vertrag besonderer Art definiert. Die Verbände traten beim Abschluß als Vertreter ihrer Mitglieder auf, so daß auf diese Weise der Abschluß unmittelbare Wirkung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse erzielte. Heute noch in modifizierter Form vertreten von Thilo Ramm, Der Koalitionsbegriff, RdA 1968, S. 412 f;

Unproblematisch dürfte zunächst einmal das Erfordernis des Auftretens im fremden Namen sein, da hierfür ausreichend ist, daß - bezogen auf die hier vorliegende Konstellation - die Unternehmensleitung als Verhandlungspartner des Sprecherausschusses letztlich hieraus schlüssig entnehmen kann, daß dieser für den Kreis der leitenden Angestellten auftreten will.³⁾

Sollte allerdings der Sprecherausschuß entweder seine Befugnis, in fremdem Namen zu handeln, nicht hinreichend dargelegt, § 164 Abs. 2 BGB, oder etwa gar ausdrücklich zu erkennen gegeben haben, daß er im eigenen Namen als Vertrags- bzw. Verhandlungspartner der Unternehmensleitung auftritt, so können die einzelnen leitenden Angestellten aus den getroffenen Vereinbarungen Rechte unmittelbar nur ableiten, wenn der Sprecherausschuß einen Vertrag zugunsten Dritter abgeschlossen hat, § 328 BGB.

Die Anwendung des § 328 BGB ist solange im wesentlichen unproblematisch, als sich die vom Sprecherausschuß erzielten Ergebnisse zugunsten der leitenden Angestellten auswirken; insoweit fungiert der Sprecherausschuß als Versprechensempfänger und "Gläubiger der Obligation im Deckungsverhältnis",⁴⁾ die Unternehmensleitung als Versprechender; die leitenden Angestellten insgesamt sind die Begünstigten Dritten

3) Heinrichs in Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, § 164 Anm. 1; Schultze v. Lasulx in Soergel/Siebert Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, § 164 Anm. 9, 16;

4) Sädcker, a.a.O., BB 1973 S. 1199;

im Sinne von § 328 Abs. I BGB. Je nach der getroffenen Absprache kommen die Rechtswirkungen des Vertragsabschlusses den leitenden Angestellten uneingeschränkt oder modifiziert - siehe Regelung des § 328 Abs. 2 BGB - zugute, wobei jedoch immer die Möglichkeit der individuellen Zurückweisung gemäß § 333 BGB besteht.

Diese Konstruktion wird nach der herrschenden Meinung schlechthin unanwendbar, wenn die Regelungen zwischen Sprecherausschuß und Unternehmensleitung Absprachen zu Ungunsten der leitenden Angestellten enthalten; die Rechtsfigur des Vertrages zu Lasten Dritter wird in Rechtsprechung und Literatur fast einhellig abgelehnt,⁵⁾ so daß diese Möglichkeit der unmittelbaren Verpflichtung der leitenden Angestellten nicht gegeben ist. Gleiches gilt im Ergebnis für die Verpflichtungsermächtigung, derzufolge der Sprecherausschuß als von den leitenden Angestellten Ermächtigter im eigenen Namen mit der Unternehmensleitung Vereinbarungen treffen könnte, durch die die leitenden Angestellten unmittelbar berechtigt und verpflichtet wurden. Zu Recht hat die weitaus herrschende Meinung diese Konstruktion mit der Begründung abgelehnt, daß für die Verpflichtungsermächtigung kein praktisches Bedürfnis bestehe und sie darüber hinaus unvereinbar mit den Grundsätzen unseres Vertretungsrechts sei.⁶⁾

5) Vgl. Schultze v. Lasulx in Soergel/Siebert § 185 Anm. 25; Heinrichs in Palandt, Einführung zu § 328 Anm. 5; Valerius, a.a.O., S. 99 ff mit weiteren Nachweisen;

6) Vgl. Schultze v. Lasulx in Soergel/Siebert § 185 Rdn. 39 f; Valerius, a.a.O., S. 91 f; Die Verpflichtungsermächtigung ist vor allen Dingen unvereinbar mit dem Offenheitsgrundsatz des Stellvertretungsrechts;

Wie vorhin bereits erwähnt, wird in der entschiedenen Mehrzahl der Fälle der Sprecherausschuß entweder ausdrücklich oder doch zumindest eindeutig aus den Umständen erkennbar als Vertreter im Namen der leitenden Angestellten bei Verhandlungen mit der Unternehmensleitung auftreten, was zu einer weiteren Untersuchung der übrigen Voraussetzungen der Vollmacht zwingt.

Der Offenheitsgrundsatz ⁷⁾ verlangt von dem Vertreter eine für den Vertragspartner hinreichend genaue Bezeichnung des oder der Vertretenen, da für ihn zweifelsfrei erkennbar sein muß, wer sein Vertragspartner sein soll. Stellten sich bei der "Vertretertheorie" an dieser Stelle wegen der unüberschaubar großen Zahl der Arbeitnehmer, für die die Gewerkschaft Tarife abschließt, die ersten Probleme, gilt das im Ergebnis nicht für den Kreis der leitenden Angestellten eines Betriebes oder Unternehmens. Selbst bei größten Firmen ist die Zahl der anerkannten leitenden Angestellten jederzeit feststellbar; nimmt man hinzu, daß die vertretenen leitenden Angestellten nicht im einzelnen vom Sprecherausschuß benannt werden müssen, ⁸⁾ so wird klar, daß diese Voraussetzung der Offenkundigkeit der Stellvertretung keine Schwierigkeiten aufwerfen dürfte.

7) Vgl. Heinrichs in Palandt, § 164 Anm. 1 a;

8) S. Schultze v. Lasaulx, § 164 Anm. 33;
Heinrichs in Palandt, § 164 Anm. 1;

Das für das Stellvertretungsrecht gemäß §§ 164 ff, 167 Abs. 1 BGB notwendige Vorliegen der Bevollmächtigung setzt voraus, daß die leitenden Angestellten den Sprechern eine entsprechende Vollmacht erteilt haben, die sich ihrem Umfragen nach darauf erstrecken soll, für die leitenden Angestellten mit der Geschäftsleitung Gespräche über die Gestaltung des Dienstverhältnisses zu führen und dabei gegebenenfalls Vereinbarungen zu erzielen; dabei ist von ihrem Umfange her sowohl die auf einige bestimmte Vorhaben beschränkte Spezial - wie auch die sehr umfassende Generalvollmacht denkbar. Zum Teil kann davon ausgegangen werden, daß in der Wahl der Sprecher, die, wie die bisherige Praxis bestätigt hat, nach Mehrheits- oder Verhältniswahl durchgeführt wird, eine den Grundsätzen der Bevollmächtigung entsprechende rechtsgeschäftliche Erklärung jedes einzelnen leitenden Angestellten enthalten ist; häufiger dürfte allerdings die Vollmachterteilung bei späteren Abstimmungen der leitenden Angestellten im Rahmen ihrer Willensbildung ausgesprochen werden.

Fraglich dürfte das werden, wenn nicht alle leitenden Angestellten an der Wahl bzw. einem Beschluß teilgenommen haben und nach der Vereinbarung - wie sie heute in der Praxis abgeschlossen wird - die getroffenen Regelungen jedoch für alle leitenden Angestellten gelten soll. Einfach dürfte es für den Kreis der leitenden Angestellten insofern sein, die aus nicht grundsätzlichen Erwägungen nicht abgestimmt

haben, da der Sprecherausschuß sodann als vollmachtsloser Vertreter gemäß § 177 aufgetreten ist und zumindest bei Abschlüssen mit günstigeren Konditionen eine entsprechende Genehmigung der betreffenden leitenden Angestellten zu erwarten ist.

Problematisch erscheint in diesem Zusammenhang der leitende Angestellte, welcher ausdrücklich erklärt hat, vom Sprecherausschuß nicht vertreten werden zu wollen. Nach den Grundsätzen des Vertretungsrechts wird man davon ausgehen müssen, daß diese Person nicht vom Sprecherausschuß vertreten werden kann und damit die erzielten Verbesserungen von dieser Person nur über ein besonderes Angebot des Arbeitgebers verlangt werden kann. Daraus kann sich u. U. das sinnwidrige Resultat ergeben, daß die zwischen Geschäftsleitung und Sprecherausschuß getroffene Vereinbarung, für alle leitenden Angestellten tätig zu werden, durch Auslegung dahin abzuändern ist, daß der Sprecherausschuß in letzter Konsequenz eben nur für die leitenden Angestellten als Repräsentant auftreten kann, die ihn ausdrücklich oder aufgrund einer Genehmigung dazu legitimiert haben. Gleiches gilt im Ergebnis auch gemäß § 328 BGB, da der betreffende leitende Angestellte zumindest die durch den Sprecherausschuß unmittelbar auch für ihn erzielte Vergünstigung gemäß § 333 BGB zurückweisen kann und wird.

Es soll aber hier besonders betont werden, daß in der Praxis der zuletzt behandelte Fall, soweit bekannt, bisher nicht vorgekommen ist. Dies ist verständlich und wird sich sicherlich in Zukunft auch nicht ändern, weil die Sprecherausschüsse in aller Regel Vergünstigungen erzielt haben, die für jeden der Betroffenen erstrebenswert waren.

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, daß der Sprecherausschuß aufgrund der sich aus seiner Berufung ergebenden Verpflichtung, sich für die Belange der leitenden Angestellten einzusetzen, entweder über eine vertretungsrechtliche Konstruktion oder aber - bei ungünstigen Regelungen - über die Grundsätze des Vertrages zugunsten Dritter unmittelbar die einzelnen leitenden Angestellten berechtigende oder verpflichtende Vereinbarungen mit der Geschäftsleitung treffen kann.

II. Rechtsgrundlage im Außenverhältnis von Sprecherausschüssen zur Geschäftsleitung

Wegen der fehlenden gesetzlichen Grundlage über Sprecherausschüsse und mangels ihrer Tariffähigkeit,⁹⁾ schließen Geschäftsleitung und der von den leitenden Angestellten beauftragte Sprecherausschuß eine Vereinbarung ab, in der die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und leitenden Angestellten bzw. Sprecherausschuß fixiert sind. Inhalt und Gegenstand der Vereinbarung kann also nur sein, beide Seiten insoweit zu verpflichten, in regelmäßigen Zeitabschnitten zusammenzukommen und verbindliche Absprachen über die beide Seiten berührenden Fragen zu treffen. Diese Vereinbarung gibt keiner Partei einen unmittelbaren Anspruch darauf, konkrete Rechte für die eine oder andere Seite zu begründen. Die Verpflichtung aus der Vereinbarung geht auf beiden Seiten lediglich dahin, Offerten zur Regelung bestimmter, das Dienstverhältnis betreffender Einzelfragen abzugeben

9) Anders allerdings bei Abschlüssen von Berufsverbänden; Vgl. dazu Seite 100 ff;

und darüber in Verhandlungen zu treten. Ein durchsetzbarer Anspruch einer der beiden Parteien auf Abschluß einer bestimmten Vereinbarung besteht nicht. So enthalten z.Bsp. fast alle diesbezüglichen Vereinbarungen die Verpflichtung des Arbeitgebers, vor Kündigungen von leitenden Angestellten den Sprecherausschuß zu hören. Sie enthält aber nicht die Verpflichtung, den die Kündigung ablehnenden Argumenten des Sprecherausschusses unbedingt Folge zu leisten, obwohl gegebenenfalls in der Vereinbarung enthalten ist - dies ist tatsächlich vielfach der Fall - daß Kündigungen nur nach Zustimmung des Sprecherausschusses ausgesprochen werden. Unter D II wird hier noch näher darauf eingegangen. Der Übersichtlichkeit halber wird im folgenden auf die Arten der Vereinbarung hingewiesen.

a) Schriftliche Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Sprecherausschuß

Die erste bekanntgewordene schriftliche "Vereinbarung über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten" wurde am 20.12.1970 zwischen der Geschäftsleitung und den leitenden Angestellten der Firma Belecke GmbH, Hannover, abgeschlossen.¹⁰⁾ Dieser recht umfangreiche Vertrag, welcher im wesentlichen sich hinsichtlich des Inhalts an den ULA-Gesetzentwurf orientierte, fand ein ungewöhnlich großes Interesse, weil hier zum ersten Mal kollektive Richtlinien über die Zusammenarbeit zwischen leitenden Angestellten und Geschäftsleitung schriftlich getroffen worden waren. Daß der Inhalt dieses und auch der folgenden Verträge im wesentlichen von den jeweiligen ULA-Verbänden aus den entsprechenden Wirtschaftszweigen stark beeinflußt wurden, ist nicht erstaunlich.

¹⁰⁾ Vgl. FAZ vom 19.1.1971 "Vereinbarungen für leitende Angestellte - Ein Vorgriff auf eine spätere gesetzliche Regelung"; dieses u. weitere Sprecherausschuß-Modelle sind im Anhang dieser Arbeit S. 145 ff abgedruckt;

Aus einer Umfrage, die der Verfasser unter mehr als 2/3 der augenblicklich existierenden Sprecherausschüsse durchführte,¹¹⁾ kam zutage, daß der zuständige ULA-Verband in über 90 % der Fälle den Sprecherausschuß bei der Erarbeitung der Vertragsunterlagen bezüglich der Arbeit des Sprecherausschusses unterstützt habe. Allerdings haben 25 % bei der Ausarbeitung des Vertrages auch mit bekannten leitenden Angestellten anderer Firmen Unterstützung erhalten. Der hohe Anteil von schriftlichen Vereinbarungen zeigt deutlich den Trend, die grundsätzlichen Beziehungen im Rahmen eines Vertrages abgesichert zu wissen.

b) Mündliche Vereinbarung

Ein Teil der befragten Sprecherausschüsse gab an, aufgrund mündlicher Absprachen zusammenzuarbeiten, wobei jedoch der Wunsch nach einem schriftlichen Vertrag besteht. In den Chemischen Werken Huls AG findet jedoch schon seit 1968 eine sehr gut funktionierende Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Sprecherausschuß statt, die nach wie vor auf mündlichen Absprachen beruhen. Gerade dieses Beispiel zeigt,¹²⁾ daß zwar die Schriftform aus Gründen der Rechtssicherheit und -klarheit bevorzugt angestrebt wird, jedoch entscheidend für die Zusammenarbeit auf freiwilliger Basis der Geist der daran beteiligten Parteien ist.

11) Insgesamt wurden 42 der nach Erkundigungen des Verfassers Mitte August 1972 bestehenden ca. 50 Sprecherausschüssen Fragen gestellt, in denen sich die Sprecher kritisch zu der Arbeit der Sprecherausschüsse äußern konnten. 38 Fragebogen wurden in der Auswertung, auf die im folgenden des öfteren verwiesen wird, berücksichtigt.

12) Vgl. hierzu den Vorstandsvorsitzenden der CHH AG anläßlich einer Pressekonferenz, bei der Prof. Broich das besonders gute Verhältnis und die ausgezeichnete Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Sprecherausschuß hervorhob, vgl. Marler Zeitung vom 17.4.1969;

III. Gegenstand und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Sprecherausschüsse

Die Sprecherausschüsse sind kraft Wahl beauftragt, die Interessen der leitenden Angestellten gegenüber der Unternehmensleitung zu vertreten. In der mit der Geschäftsleitung getroffenen Vereinbarung über die Zusammenarbeit ist im großen Rahmen ihr Tätigkeitsbereich umrissen. Weil die leitenden Angestellten der entsprechenden Unternehmen die Grundsätze der Vereinbarung mit Mehrheit gebilligt haben, sind dadurch gleichzeitig die Sprecher legitimiert und angehalten, die in der Vereinbarung grobmaschig genannten Aufgaben zu erfüllen. Darüber hinaus werden entsprechend der Richtlinien, die sich die leitenden Angestellten selbst gegeben haben, mehrmals im Jahr Vollversammlungen aller leitenden Angestellten durchgeführt, wobei dann die Gelegenheit gegeben ist, den Sprecherausschüssen konkrete Anweisungen für die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung zu geben oder die bisherige Tätigkeit des Sprecherausschusses zu bestätigen. Da, wie oben gezeigt, die Verbände den Vertragsinhalt sehr beeinflussen, läßt sich der Gegenstand der Vereinbarungsbefugnis im wesentlichen aus dem zwischen BDA und ULA getroffenen Agreement über die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Sprecherausschuß ableiten. Dieses deckt sich auch weitgehend mit den Antworten dieser Umfrage über das bisherige Tätigwerden der Sprecherausschüsse.

Danach sollen Sprecherausschuß und Arbeitgeber im Rahmen der für die Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten geltenden besonderen Treue- und Fürsorgepflichten vertrauensvoll zum Wohl des Unternehmens

arbeiten. Sie können Angelegenheiten des Betriebes oder des Unternehmens, die die Belange der leitenden Angestellten betreffen, zur Erörterung stellen. Auch Belange einzelner leitender Angestellten können von Sprecherausschüssen erörtert werden, wenn der Einzelne es will.

So ist auch der Sprecherausschuß zu hören und wird um seine Stellungnahme gebeten, wenn Kündigungen gegenüber leitenden Angestellten ausgesprochen werden. In diesem Zusammenhang sei kurz darauf verwiesen, daß dies bisher nur in einem Unternehmen nicht geschehen ist.

In allen übrigen Fällen hat sich die Geschäftsleitung an die Vereinbarung gehalten und hörten die Sprecherausschüsse, welche nach eigenen Aussagen verschiedene Male schon den Arbeitgeber veranlaßten, die Kündigung rückgängig zu machen.

Sodann können Sprecherausschüsse Richtlinien für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten vereinbaren. Hier liegt naturgemäß der Schwerpunkt der Tätigkeit der Sprecherausschüsse, und gleichzeitig werden dadurch die Grenzen ihres Tätigkeitsbereiches aufgezeigt.

So haben nach den Antworten aus der Befragung 95 % der Sprecherausschüsse im materiellen Bereich über Gehälter und über betriebliche Altersversorgung mit der Unternehmensleitung ein oder mehrere Male gesprochen.

Weiter sind anläßlich der Gespräche der Sprecherausschüsse mit der Unternehmensleitung Fragen der Erfolgsbeteiligung, Vermögensbildung und Erfindervergütung angeschnitten worden.

75 % der befragten Sprecher streben an, laufend über die wirtschaftliche Lage und über Geschäftsergebnisse ihres Unternehmens unterrichtet zu werden.

Etwa 50 % haben über Unternehmensplanung gesprochen bzw. ihre Ansichten dazu kundgetan.

Auch Managementfragen, Aus- und Weiterbildung wurden von mehr als der Hälfte der möglichen Fälle als Gesprächspunkte angegeben.

Wenn man bedenkt, daß der größte Teil der Sprecherausschüsse wie aus der Umfrage hervorgeht, erst ein gutes Jahr besteht, ist von den meisten schon eine erstaunliche Aktivität entwickelt worden, die nach Angaben der befragten Sprecher teilweise nicht zu leugnende materielle als auch informativische Verbesserungen gebracht haben.

Von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang, daß die Sprecherausschüsse auch bemüht sind, ihre in den Vereinbarungen festgelegten Rechte entsprechend der durch ihre Arbeit gewonnenen Erfahrungen laufend zu konkretisieren bzw. auszuweiten. So beinhalten z.Bsp. die entsprechenden Absätze der im Anhang aufgeführten Sprecherausschuß-Modelle der Unternehmen Benecke (S.156) und Hoechst (S.165) erhebliche Verbesserungen zugunsten der Sprecherausschüsse gegenüber den ursprünglichen Vereinbarungen.

In der Tat zeigen die Antworten der Sprecher, daß in diesem Bereich sich die Arbeit der Sprecherausschüsse noch schwerwiegend betätigt. Die Sprecherausschüsse versuchen hier im Rahmen der ihnen erteilten Aufträge Vereinbarungen, wirtschaftliche und soziale Verbesserungen für den leitenden Angestellten zu erzielen.

Es ist jedoch denkbar, daß sich die Sprecherausschüsse im Laufe der Zeit durch Auftrag der leitenden Angestellten mehr anderen Fragen widmen, die einer allgemeinen Regelung zwischen Geschäftsleitung und Sprecherausschuß bedürfen. Es ist aber selbstverständlich, daß auch solche neuen Aufgabengebiete sich immer an der allgemeinen Zielsetzung - Wahrung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Fragen - orientieren müssen und darin ihre inhaltliche Grenze finden.

E ÜBER DIE ARBEIT DER SPRECHERAUSSCHÜSSE IN DER PRAXIS

Die Entscheidung über Abgrenzung und Einbeziehung der leitenden Angestellten in das BetrVG gehören mit zu den Punkten, in denen Regierung, Parteien und Berufsorganisationen auch nach Inkrafttreten des BetrVG 1972 erwartungsgemäß kontroverser Meinung geblieben sind. Die Diskussion über den Standort dieses Personenkreises in der Betriebsverfassung sowie über eine eigene Vertretung für leitende Angestellte wird mit unverminderter Härte fortgeführt. Die Äußerungen von Politikern, Gewerkschaftlern und Vertretern der leitenden Angestellten vor dem Inkrafttreten des BetrVG im Jahre 1972 ließen damals schon klar erkennen, daß alle Beteiligten gewillt waren, eine ihrer Ansicht nach ungenügende Regelung hinsichtlich der leitenden Angestellten im BetrVG mit Hilfe der Rechtssprechung gegebenenfalls in ihrem Sinne bestätigt bzw. korrigiert zu sehen.

Während die ULA bzw. ihre Verbände die leitenden Angestellten anhielten, jetzt Sprecherausschüsse zu bilden,¹⁾ forderten die Gewerkschaften z.B. die Betriebsräte auf, mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln in den Bereichen vorzugehen, in denen der Versuch einer Sprecherausschuß-Bildung gemacht wird.²⁾ Somit bestand die Gefahr, daß der Konflikt in die Betriebe getragen wurde.

1) "Jetzt Sprecher wählen" in DLA 1/1971, S. 1;

2) Rose, a.a.O., S. 3 f; FAZ v. 31.3.1971 "DGB stiftet Unruhe";

Gerade in dieser Zeit, d.h. im Jahre 1971, als es noch völlig offen war, ob für leitende Angestellte eine gesetzliche eigene Vertretung im BetrVG verankert wurde, kam es zu besonders vielen Bildungen von Sprecherausschüssen.³⁾

Es ist anzunehmen, daß die Verbände der ULA ihre Mitglieder hierzu angeregt haben, um in den noch anstehenden Beratungen mit bereits geschaffenen und erfolgreich arbeitenden Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten die Entscheidung des Gesetzgebers noch zu beeinflussen.⁴⁾

In vielen Fällen ging die Bildung von Sprecherausschüssen jedoch von den leitenden Angestellten selbst aus,⁵⁾ die

3) 60% aller Sprecherausschüsse, die in die Untersuchung einbezogen waren, haben sich 1971 gebildet.

4) Auf die Frage: "Von wem ging die Initiative zur Bildung von Sprecherausschüssen aus", gaben ca. 80% die Werksgruppe ihres Verbandes an; die Werksgruppen konnten nur den entscheidenden Anstoß geben, die endgültige Bildung der Sprecherausschüsse mußte jedoch von den leitenden Angestellten selbst vorbereitet und durchgeführt werden; in dem Sinne führte anläßlich des Hearings am 24. und 25.2.1971 Borgwardt (ULA) soziale empirische Erhebungen an, vgl. BT-Ausschuß-Prot. VI/45. Sitzung, S. 20;

5) Anders RÜthers, vgl. BB 1972, S. 1109;

im Laufe der Diskussion um ihren Standort plötzlich das ihnen meist fehlende Solidaritätsbewußtsein⁶⁾ entwickelten und sich zur Wahrung ihrer Interessen zusammenschlossen.⁷⁾

Angesichts der besonderen Umstände,⁸⁾ unter denen sich Sprecherausschüsse gebildet und ihre Arbeit aufgenommen hatten, war völlig ungewiß zu beurteilen, wie sich die einzelnen betrieblichen Organe in der Praxis zueinander verhalten würden.

6) Vgl. Schleyer. "Ein sehr starkes Gruppenverständnis, das sicherlich subkutan vorhanden war, ist plötzlich hervorgetreten und eine ausgesprochene Bereitschaft oder Wunsch nach einer Organisation als spezifische Gruppe im Unternehmen entsteht" in MM 9/1972, S. 25; ders. wies noch ausführlicher anläßlich eines Professoren-Kolloquiums der Adolf-Weber-Stiftung am 1.3.1972 in Frankfurt zum Thema "Kann das BetrVG durch veränderte Entscheidungsprozesse in Betrieb und Unternehmen die Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaft beeinflussen?" auf die gewachsene Gruppensolidarität der leitenden Angestellten hin, a.a.O., S. 44; Vgl. dazu auch Hartmann in Arbeit und Sozialpolitik 3/1972, S. 98f. Hartmann hat in seiner Untersuchung festgestellt, daß der "Mangel an Gruppensolidarität" abnehme und daß die "leitenden Angestellten über lokale Zusammenschlüsse hinaus sehr wohl Ansätze zur organisierten Zusammenfassung ihrer Kräfte und wirksamen Durchsetzung ihrer Interessen aufzuweisen haben";

7) Indirekt von Bedeutung für die hohe Anzahl der 1971 gebildeten Sprecherausschüsse war sicherlich die Auswirkung des 1970 zwischen BDA und ULA getroffenen Agreements, in allen mittleren und größeren Unternehmen auf freiwilliger Basis gebildete Sprecherausschüsse als Vertreter der leitenden Angestellten in den einzelnen Betrieben und Unternehmen anzuerkennen;

8) Leitende Angestellte meist pro Sprecherausschuß, Betriebsrat in der Regel contra, Arbeitgeber Überwiegend unentschlossen;

I. Verhältnis der Sprecherausschüsse zu Arbeitgeber und Betriebsrat im Zusammenhang mit der Einflußnahme der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in dieser Frage

Niemand konnte erwarten, daß die Bildung der Sprecherausschüsse von den Gewerkschaften gleichgültig hingenommen wurde. Zu groß waren ihre Anstrengungen und Investitionen gewesen, den Kreis der Führungskräfte ⁹⁾ für ihre Vorstellungen von einer einheitlichen Arbeitnehmervertretung zu gewinnen und sie von der Bildung einer zusätzlichen dritten Kraft unter allen Umständen abzuhalten. Aus diesem Grunde hatte man mit Interesse gewartet, in welchem Maße die Betriebsräte bzw. die Gewerkschaften nach dem Inkrafttreten des BetrVG 1972 an die Lösung der mit den leitenden Angestellten zusammenhängenden Problemen herangehen, und wie sie sich gegenüber Sprecherausschüssen im besonderen verhalten wurden.

Überraschenderweise war das Vorgehen in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich. In dem Bereich der Chemie, in dem der entsprechende Berufsverband der leitenden Angestellten einen hohen Organisationsgrad ¹⁰⁾

9) FAZ vom 28.10.1971 "Der DGB will für die leitenden Angestellten hoffähig werden"; FAZ vom 12.10.1971 "Gerangel um die leitenden Angestellten"; Capital 11/1970, "Gewerkschaften umwerben Manager"; Wirtschaft und Wissen 10/1970 "Leitende Angestellte"; Junge Wirtschaft 12/1970 "Die leitenden Angestellten in der gesellschaftspolitischen Schußlinie" von Eduard Norden;

10) Nahezu 70% der angestellten Akademiker der chemischen Industrie sind Mitglied des VAA;

aufweist und in dem es in der Folgezeit zu der anteilmäßig größten Zahl der jetzt bestehenden Sprecherausschüsse kam, war die Reaktion der Betriebsräte auf die Wahl der Sprecherausschüsse sehr unterschiedlich. In nur 25% der Fälle hat der Betriebsrat gegen die Bildung der Sprecherausschüsse offiziellen Protest erhoben. In 45% hatten sich die Betriebsräte positiv bis tolerant verhalten.

Dieses erstaunliche Ergebnis, welches überhaupt nicht im Einklang mit der scharfen Kampfansage der Gewerkschaften gegen eventuelle Bildungen von Sprecherausschüssen zu bringen ist,¹¹⁾ läßt sich, wie Gespräche mit Verbandsvertretern sowie leitenden Angestellten in verschiedenen Firmen gezeigt haben, nur durch die ohnehin schon überall bestehende Vertretung von Verbandsgruppierungen erklären, die im Grunde genommen die gleiche Aufgabe wie die von den Sprecherausschüssen auszuführenden ausgeübt haben. Nur so ist es auch zu verstehen, daß im chemischen Bereich zwischen Sprecherausschuß und Betriebsrat in 70% der vorhandenen Fälle Gesprächsverbindungen bestehen und die Sprecherausschüsse mittlerweile mit Über

11) Vgl. Gewerkschaftskongreß der IG Chemie vom 16. bis 17.9.1972. In einer Mitteilung an die Presse heißt es zu dem vom Arbeitsring Chemie vorgelegten Arbeitgebermodell für Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten, daß diesen Ausschüssen jegliche gesetzliche Legitimation fehlt, Sprecherausschüsse seien lediglich "Vertretungsorgane" ohne Rechte. Vgl. HB vom 18.9.1972 "Sprecherausschüsse ohne Legitimation";

90% neben dem Betriebsrat als Organ der leitenden Angestellten toleriert werden.¹²⁾

Daß die Bildung von Sprecherausschüssen in diesem Bereich relativ reibungslos verlief, ist jedoch auch in erheblichem Maße auf die klare Haltung des Arbeitgeberverbandes in der Chemie zurückzuführen, welcher sich positiv zu der zwischen ULA und BDA getroffenen Vereinbarung bekannte und diese auch als Empfehlung für die Praxis an die einzelnen Unternehmen im chemischen Bereich weitergab.¹³⁾

Wie wichtig die Haltung der Unternehmer in dieser Frage ist, zeigen am ehesten die Erfahrungen aus den Wirtschaftsbereichen Bergbau, und vor allen Dingen Metall- und Elektroindustrie, d.h., gerade auf die letzteren bezogen, auf Branchen, in denen wegen der großen Anzahl für die Bildung von Sprecherausschüssen infragekommenden Unternehmen klare Stellungnahmen der Arbeitgeber besondere Bedeutung haben.

12) Die Fragen lauteten: "Besteht eine Gesprächsverbindung mit den Betriebsräten?" und "Wie reagiert der Betriebsrat auf den Sprecherausschuß?"

13) Vgl. HB vom 12.9.1972 und Die Welt vom 19.10.1972, in denen das Grundmodell des Arbeitgeberverbandes der Chemie näher erläutert wird. Siehe den vollen Wortlaut dieses Modells im Anhang, S.149ff; ferner in RdA 1973, S. 42 f "Sprecherausschüsse für leitende Angestellte";

Die Betriebsräte im Bergbau wandten sich in aller Schärfe gegen die Bildung von Gesprächskreisen ¹⁴⁾ der "außertariflichen leitenden Angestellten" und drohten sogar mit Streik, wenn diese von den Unternehmensleitungen als Gesprächspartner offiziell anerkannt würden. ¹⁵⁾ Nach einer Reihe von klärenden Gesprächen hat man schließlich einen Kompromiß erzielt, wonach die Betriebsgruppen keine Vertretungen ausschließlich der leitenden Angestellten sind, sondern die Belange aller Außertariflichen durch ihre Organisation direkt gegenüber dem Vorstand wahrnehmen. ¹⁶⁾ Mit dieser Regelung haben die Betriebsräte sich erfolgreich gegen gesonderte Vertretungen für leitende Angestellte zur Wehr gesetzt. Damit sind die bisher geltenden Verhältnisse im Bergbau wenigstens von der Optik zugunsten der Bestrebungen der Betriebsräte unverändert geblieben, während die Betriebsgruppen tatsächlich mehr

-
- 14) FAZ vom 25.1.1971, "Der Aufstand in der Ruhrkohle"; FAZ vom 24.1.1972 "Gewerkschaft bremst Betriebsrat"; s. unterschiedliche Bedeutung von Sprecherausschuß und Gesprächskreis in FAZ vom 10.3.1971 "Was der Ruhrkohle-Aufsichtsrat tun könnte". Die Gesprächskreise im Bergbau vertreten nicht nur leitende Angestellte, sondern alle AT-Angestellten;
- 15) FAZ vom 10.3.1971, "Was der Aufsichtsrat der Ruhrkohle tun könnte", Stuttgarter Zeitung vom 23.7.1971 "Wilde Streiks"; ebenda "Bei der Ruhrkohle drohen spontane Aktionen";
- 16) Stuttgarter Zeitung vom 11.3.1971 "Streit bei der Ruhrkohle geschlichtet"; FAZ vom 11.3.1971 "Einigung bei der Ruhrkohle";

Rechte erhalten haben.¹⁷⁾ Die Betriebsräte haben dieses Ergebnis nur erreichen können, weil die Arbeitgeber nicht wie in der Chemie die Bestrebungen ihrer leitenden Angestellten mit Nachdruck unterstützt haben, sondern weil sie - hierauf kann im Rahmen der Arbeit nicht näher eingegangen werden - vielleicht bedingt durch Gründe, die in der für ihren Bereich gegebenen Unternehmensverfassung liegen, eine zögernde, unentschlossene Haltung eingenommen haben.

Die Zahl der in der Metall- und Elektroindustrie bestehenden Sprecherausschüsse ist bisher gering geblieben. Obwohl in einigen größeren Unternehmen, wie z.B. Bosch, Felten und Guillaume, Daimler inzwischen Sprecherausschüsse bestehen, ist die Zahl der potentiell möglichen Sprecher-

17) So verkündete die IG Bergbau nach einem Spitzengespräch, an dem die Aufsichtsratsvorsitzenden H.Kempers und H.Schmidt, Vorsitzender der IG Bergbau sowie der 21. Mann vom Ruhrkohle-Aufsichtsrat, Poullain, teilnahmen, welches sich mit den Gesprächskreisen der AT-Angestellten und deren Standort innerhalb der Ruhrkohle befaßte, die "vom Vorstand geplanten Gesprächskreise seien endgültig vom Tisch". Im Gegensatz zu dieser Darstellung erklärte Poullain, daß die gemeinsam herausgegebene Mitteilung "nicht gegen" die Einrichtung von Gesprächskreisen spreche, vgl. FAZ vom 12.3.1971 "Weiterhin Unklarheit bei der Ruhrkohle"; s.hierzu auch FAZ vom 11.3.1971 "Einigung bei der Ruhrkohle". Mittlerweile arbeiten die Sprecher der VdF-Betriebsgruppen mit den Vorständen der Unternehmen erfolgreich zusammen. Es finden ca. vierteljährlich Gespräche statt, in denen spezifische Interessen der AT-Angestellten behandelt werden.

ausschüsse weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben.¹⁹⁾

Aus den Erfahrungen, die der Verfasser in vielen Versammlungen mit leitenden Angestellten gesammelt hat, ist hieran entscheidend die den Sprecherausschüssen gegenüber negative Einstellung des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall bzw. die seiner Mitgliederfirmen beteiligt. Dieses wurde besonders deutlich in einem Interview mit dessen Hauptgeschäftsführer,²⁰⁾ der sich dabei öffentlich im direkten Gegensatz zum Agreement BDA/ULA stellte. Danach setzt sich Gesamtmetall angeblich nicht für Sprecherausschüsse ein, weil sie in Sorge sind, daß die Organisationen der leitenden Angestellten einen radikalen gewerkschaftsähnlichen Charakter erhalten und damit die Betriebe zu einem Spannungsfeld rivalisierender Arbeitnehmer-Gruppen werden können.

19) Die leitenden Angestellten aus diesen Wirtschaftsbe-
reichen bilden keine eigene Interessenvertretung, wenn
sie die negative Haltung ihrer Unternehmensleitung zu
dieser Frage kennen. Diese Annahme wird auch von Hart-
mann bestätigt, wenn er feststellt, daß die leitenden
Angestellten sich "elastisch" verhalten und daß sie ge-
lernt haben, "mit der Unternehmensleitung zu kooperie-
ren, wenn es opportun ist", in MM 12/1972, S. 108;

20) Vgl. HB vom 13.1.1972 "Gesamtmetall hält nichts von Ge-
werkschaften der leitenden Angestellten", Interview
mit dem Hauptgeschäftsführer vom Arbeitgeberverband
Gesamtmetall.

Um die Haltung der metallindustriellen Arbeitgeber
eher zu verstehen, muß man fairerweise darauf hinwei-
sen, daß 80% aller Betriebe dieses Wirtschaftsberei-
ches weniger als 200 Beschäftigte hat, und für die ein
Sprecherausschuß allein aus diesem Grund nicht infrage
kommt.

Von verschiedenen, nicht sehr zahlreichen Ausnahmen abgesehen, hat sich die Unternehmerschaft bisher diese Haltung zu eigen gemacht und damit die Bildung von Sprecherausschüssen blockiert.²¹⁾

So ist auch nicht verwunderlich, daß die Betriebsräte in diesen Wirtschaftsbereichen entsprechend der Aufforderung der Gewerkschaft^{21a)} besondere Anstrengungen unternommen haben, Sprecherausschuß-Bildungen zu verhindern, sofern dazu der Versuch gemacht wurde.

In verschiedenen Branchen kommt hier als weiteres Handicap für die Bildung von Sprecherausschüssen der geringe Organisationsgrad der leitenden Angestellten in einem ULA-Verband hinzu.

Wie die Umfrage widerspiegelt, besteht ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Bildung von Sprecherausschüssen und der Zahl von organisierten Verbandsmitgliedern.²²⁾ Sie haben sich durch die Verbandszugehörigkeit schon mit den allgemeinen Zielen ihrer Organisation solidarisiert, diese Haltung gewöhnlich durch die Werksgruppenzugehörigkeit besonders dokumentiert. Von da aus betrachtet, ist

21) Höchstens in 15 Unternehmen im Bereich der Metall- und Elektroindustrie gibt es zur Zeit Sprecherausschüsse;

21a) Vgl. Rose, a.a.O., S. 3;

22) Die Befragung ergab, daß der Überwiegende Anteil der leitenden Angestellten in den Unternehmen, die einen Sprecherausschuß gebildet haben, in einem der Berufsverbände der leitenden Angestellten organisiert ist.

die psychologische Hürde, für eine eigene Interessenvertretung öffentlich einzutreten, nicht mehr unüberbrückbar. Im Gegenteil, spricht die Tatsache, daß über 90% der befragten Sprecherausschüsse erklärten, vorher seien ihre Belange durch die Werksgruppen wahrgenommen worden, für die hier aufgestellte Annahme.

So halten auch fast 75% der befragten Sprecher aufgrund der bisher gewonnenen Erfahrungen es für erforderlich, daß die leitenden Angestellten neben der Mitarbeit im Sprecherausschuß auch aktives Mitglied einer der Berufsverbände der leitenden Angestellten sind.²³⁾ Während ca. 25% dies für erstrebenswert halten, gab es nur eine Antwort, die eine Mitgliedschaft in einem der Berufsverbände der leitenden Angestellten nicht für wünschenswert hält.

II. Kritische Beurteilung der bisherigen Tätigkeit der Sprecherausschüsse aufgrund eigener Erfahrungen und Befragungen

Von besonderer Bedeutung hinsichtlich einer eventuellen später erfolgenden Novellierung des BetrVG mit einer möglichen Einbeziehung der Sprecherausschüsse in die Betriebsverfassung, ist die Erfahrung, die aus der Arbeit der schon agierenden Sprecherausschüsse gewonnen wird.²⁴⁾

23) Die Untersuchung von Hartmann ergab, daß 73% der Befragten eine überbetriebliche Interessenvertretung grundsätzlich für erforderlich halten; s. MM 12/1972, S. 106;

24) Vgl. schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (10. Ausschuß) BT-Durcks. VI/2729; Sücker, "Leitende dürfen selbstverständlich auch streiken" in DLA 11/1972, S. 19;

gebnisse befriedigt sahen. Nur etwa 40% der im Rahmen dieser Arbeit befragten Sprecher, die ca. 12 000 leitende Angestellte vertreten, ist mit der Tätigkeit des Sprecherausschusses vollauf zufrieden; 25% halten den Zeitpunkt noch für zu früh, um hierüber jetzt schon eine aussagefähige Antwort geben zu können.

Dennoch fällt das Urteil über die bisherige Zusammenarbeit der Sprecherausschüsse mit der Geschäftsleitung verhältnismäßig positiv aus.

90% beantworteten diese Frage mit sehr gut bis befriedigend (davon 20% sehr gut, ca. 50% gut, ca. 20% befriedigend). Dieses Ergebnis wird auch dadurch indirekt bestätigt, daß 80% der Antworten besagen, die Geschäftsleitungen schätzen nach den bisherigen Erfahrungen die Sprecherausschüsse als Vertretungsorgan für alle leitenden Angestellten.

Erstaunlich lang ist die Liste der Punkte, über die Sprecherausschüsse schon konkrete Ergebnisse in ihren Verhandlungen mit der Geschäftsleitung erzielt haben. Nur in fünf Fällen sind bisher noch keine sichtbaren Erfolge erzielt worden, vier davon geben jedoch an, daß sie in Gesprächen mit der Geschäftsleitung seien und bald Ergebnisse erzielen hoffen.

Am häufigsten sind die Gehaltsregulierungen erreicht worden.²⁵⁾ Ebenfalls hat eine größere Zahl von Sprecherausschüssen Verbesserungen in der betrieblichen Altersversorgung und in der Urlaubsregelung erzielt.

Die Tatsache, daß die Sprecherausschüsse relativ oft zu Gesprächen mit der Geschäftsleitung zusammenkommen, beweist, daß auch die Arbeitgeber den Sprecherausschuß als Vertretungsorgan ihrer leitenden Angestellten ernst nehmen.

50% kommen bis viermal jährlich, je 20% bis sechsmal und darüber zusammen, um über die in der Vereinbarung zwischen Sprecherausschuß und Unternehmensleitung festgelegten Fragen zu sprechen.

Alle befragten Sprecher der Sprecherausschüsse, die im Rahmen der Umfrage 120 Personen ausmachen, wovon 99 Mitglieder von ULA-Verbänden und 21 nichtorganisiert sind, halten eine gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen für notwendig.²⁶⁾

25) Hartmann hat hingegen festgestellt, daß das "Interesse an Gehaltsfragen und Gewinnbeteiligung" nur gering ist. Dagegen sieht die Skala der Forderungen der leitenden Angestellten entsprechend seiner Untersuchung folgende Prioritäten: 1. Festigung der eigenen Sicherheit (Rechtsanspruch auf bestimmte Sozialleistungen) (=76%) 2. Verbesserung der innerbetrieblichen Organisation (= 81%) 3. Verbesserung der Weiterbildung (= 81%) 4. Beteiligung an der unternehmerischen Entscheidungsfindung (= 87%), MM 12/1972, S. 104 ff;

26) Vgl. Hartmann, wonach 82% der von ihm befragten leitenden Angestellten grundsätzlich die Möglichkeit, Sprecherausschüsse zu bilden, für notwendig halten, MM 12/1972, S. 105;

Interessant sowohl für Förderer als auch für Gegner von gesetzlichen institutionalisierten Sprecherausschüssen sind die hierfür gegebenen Begründungen. Ca. 50% halten auf Sicht gesehen eine effektive Arbeit der Sprecherausschüsse nur auf gesetzlicher Basis für möglich, weil nur durch Gesetz in allen Unternehmen Sprecherausschüsse gebildet werden können und die Unternehmen dann solche Gebilde zulassen und als Partner anerkennen müssen. Einige davon drängen auch deshalb auf eine gesetzliche Verankerung, weil die freiwilligen Vereinbarungen jederzeit von den Unternehmensleitungen aufzukündigen sind bzw. weil sie den Sprechern ein größeres Maß an Unabhängigkeit und Schutz geben.²⁷⁾

Im Grunde genommen wird durch die letzten Antworten deutlich, mit wieviel Skepsis von den leitenden Angestellten Vereinbarungen auf freiwilliger Basis aufgefaßt werden. Die leitenden Angestellten wollen eine Vertretung, die auf gesetzlicher Grundlage fußt; sie wollen nicht das Gefühl haben, auf das Wohl und das Entgegenkommen des Arbeitgebers angewiesen zu sein, wenn es darum geht, eine eigene Vertretung zur Wahrung ihrer Belange zu bilden.

Die Befragung der Sprecherausschüsse hat sehr interessante, jedoch keine Überraschenden Ergebnisse gebracht. Obwohl sie nicht den Anspruch erhebt, repräsentativ zu sein, kann sie vielleicht dennoch schon wichtige Hinweise denjenigen geben, die sich über eine befriedigende Lösung in der Frage der Einordnung der leitenden Angestellten

²⁷⁾ Zu ähnlichen Aussagen kommt Hartmann, MM 12/1972, S.107;

in der Betriebsverfassung bemühen.²⁸⁾

Besonders wertvoll ist die Erkenntnis, daß sehr wohl eine allen Beschäftigten nützende Zusammenarbeit zwischen Sprecherausschuß und Betriebsrat möglich ist, ja daß in gemeinsam interessierenden Fragen sogar eine enge Kooperation möglich ist. Von einer Spaltung der Arbeitnehmerschaft kann somit überhaupt nicht die Rede sein.

Daneben läßt sich feststellen, daß die bestehenden Sprecherausschüsse weitgehend von den Unternehmensleitungen als Gesprächspartner anerkannt werden. Die Sprecherausschüsse ihrerseits haben in der kurzen Zeit ihres Bestehens schon erstaunliche Arbeit geleistet und vielversprechende Erfolge erzielt. Somit scheinen die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten grundsätzlich die Erwartungen und die Voraussetzungen erfüllen zu können, eine der bestmöglichen Formen einer eigenen Vertretung für leitende Angestellte zu sein.

28) Hierbei darf nicht übersehen werden, daß der größte Teil der befragten Sprecherausschüsse aus dem Bereich der Chemie ist und somit als wenig repräsentativ für die gesamte Wirtschaft gelten kann. Die Aussagefähigkeit leidet weiter qualitativ unter der noch jungen Einrichtung der Sprecherausschüsse und darunter, daß noch zu wenig Erfahrungen über die Arbeit der Sprecherausschüsse vorliegen.

Seit die ULA 1968 Sprecherausschüsse für die leitenden Angestellten in allen mittleren und größeren Betrieben und Unternehmen forderte, ist diese Frage ein Politikum ersten Ranges geworden. Eine alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung ist nur schwerlich denkbar, da die beteiligten Parteien zu kontroverse Ausgangspunkte in der Beurteilung der Stellung des Personenkreises der leitenden Angestellten einnehmen, die von der funktionalen bis zur ideologischen ¹⁾ Betrachtung reichen.

Die Befürworter der Sprecherausschüsse geben als wesentliche Gründe für die eigene Vertretung der leitenden Angestellten quantitative Merkmale ²⁾ sowie die Schutzbedürftigkeit ³⁾ dieser Personen an. Während infolge der immer größeren Spezialisierung die Zahl der leitenden Angestellten in den letzten Jahren um 200 000 anstieg, ⁴⁾ ist, darüber hinaus auf die weitere Entwicklung projiziert,

1) Vgl. B I, wo die unterschiedlichen Ausgangspunkte eingehend dargestellt wurden;

2) Vgl. Ruthers und Stindt, BB 1972, S. 973;

3) Vgl. Ruthers, BB 1972, S. 1107 f; s. umfassende Darstellung unter B I;

4) Während 1952 von 100 000 leitenden Angestellten ausgegangen wurde, schätzt man heute die Zahl auf über 300 000; vgl. Ruthers/Stindt, BB 1972, S. 972, welche die unterschiedlichen Auffassungen über die Anzahl der leitenden Angestellten wiederzugeben versuchen; vgl. hierzu insbesondere die Darstellung der unterschiedlichen Auffassungen;

noch mit einem wesentlich stärkeren Anwachsen zu rechnen.⁵⁾

Daneben sind die leitenden Angestellten, obwohl allgemein anerkannt, "Arbeitnehmer mit prinzipiell gleichem rechtlichen Status wie die Ubrigen Arbeitnehmer"⁶⁾ nach wie vor von den meisten Schutzbestimmungen des BetrVG ausgeschlossen.⁷⁾ Aufgrund ihrer besonderen Stellung im Unternehmen, einem Dilemma zwischen Arbeitnehmer-Status und ihrer funktionellen Arbeitgeber-Rolle,⁸⁾ hat das kollektive Arbeitsrecht die leitenden Angestellten wieder von Bestimmungen des BetrVG ausgeklammert, so daß sie auf sich selbst angewiesen sind und individuell ihre Belange gegenüber dem Arbeitgeber wahrnehmen müssen. Da andererseits der Betriebsrat wegen der spezifischen Interessen der leitenden Angestellten, die sich aus ihrer besonderen Doppelstellung ergeben, Überfordert ist, diesen Personenkreis in seine Vertretung einzubeziehen,⁹⁾ fordern sie eine gesetzliche Verankerung der Sprecherausschüsse als Vertretungsorgan.

5) Vgl. Hartmann, Arbeit und Sozialpolitik 1972, S. 93; Hartmann weist mit Bezug auf Friedrichs ("Die Problematik der außertariflichen Führungskräfte" in Mensch und Arbeit 1970, S. 226) darauf hin, daß im Jahre 1980 die Zahl der Spezialisten bereits auf 75% angewachsen sein wird.

6) Söcker in DLA 11/1972, S. 18f; s.a. Ruthers, BB 1972, S. 1107f;

7) Über die den leitenden Angestellten daraus erwachsenden Nachteile und besonderen Verpflichtungen, vgl. Söcker, DLA 11/1972, S. 19;

8) Ders., DLA 11/1972, S. 19;

9) Ebenda;

Gegenargumente kommen Überwiegend aus den Reihen der Gewerkschaften und ihr nahestehenden Organisationen. Nach deren Meinung wird bei einer gesetzlichen Verankerung ¹⁰⁾ der Sprecherausschüsse das "behauptete Vertretungsmonopol" ¹¹⁾ des Betriebsrats gefährdet, die Spaltung der Arbeitnehmer, zu denen ja die leitenden Angestellten unbestritten zählen, wird ohne Beweis von Gründen pauschal vermutet. Selbstverständlich werden ideologische Gründe, daß mit der Anerkennung der leitenden Angestellten als eigener Faktor im Betrieb und Unternehmen diese Gruppe eine Berücksichtigung in der Unternehmensverfassung finden könnte, nicht erwähnt.

Die leitenden Angestellten sind damit in einem Dilemma. Sie möchten, und das ist ja in einer großen Zahl von Fällen geschehen, Sprecherausschüsse bilden, welche ihre Probleme kennen und sie gegenüber den Unternehmensleitungen vertreten. Ihre große Hoffnung in der Frage der Institutionalisierung der Sprecherausschüsse im BetrVG haben sie verständlicherweise von jeher auf den Gesetzgeber und dessen Einsicht, die Frage in ihrem Sinne zu entscheiden, gesetzt.

Die neue Regierung wird - und das war aufgrund der Erklärungen namhafter SPD-Sozialpolitiker bekannt ¹²⁾ -

¹⁰⁾ Vgl. hierzu die Ausführungen unter C II 4, S. 81 ff;

¹¹⁾ Farthmann auf einer Diskussionsveranstaltung mit leitenden Angestellten in Düsseldorf, vgl. hierzu HB vom 9.11.1972; vgl. die Ausführungen zu C II 3 und 4;

¹²⁾ So z.B. Farthmann in HB vom 9.11.1972 "Heftiger Streit um Leitende";

jedoch keine Veränderung des BetrVG durch gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen bringen.¹³⁾ Im Gegenteil muß damit gerechnet werden, daß evtl. wieder an der Abgrenzung des von § 5 Abs. 3 BetrVG erfaßten Personenkreises Änderungen vorgenommen werden, mit dem Ziel, die Zahl der leitenden Angestellten zu reduzieren.¹⁴⁾

Wenn man davon ausgeht, daß die Abgrenzung der leitenden Angestellten in den einzelnen Unternehmen unterschiedlich gehandhabt wird und daß die Gerichte in der Praxis damit Überfordert sind, hier eine jeweils befriedigende Entscheidung zu fällen - was sich dadurch kompliziert, daß jeder Fall verschieden zu beurteilen ist - so kann das in der Praxis zu unbefriedigenden Ergebnissen führen, wenn nämlich Führungskräfte, die gleichwertige Funktionen

13) Auch Wiegand, Der leitende Angestellte als Arbeitnehmer, S. 98, geht davon aus, daß eine gesetzliche Regelung, den leitenden Angestellten eine Sondervertretung zu geben, noch nicht in Sicht ist;

14) Vgl. hierzu die Ausführungen von Stephan, DGB-Vorstandsmitglied auf einer Veranstaltung der Hans-Böckler-Gesellschaft in Düsseldorf mit dem Thema "leitende Angestellte". Stephan gab an, daß die Gewerkschaften eine Novellierung des § 5 Abs. 3 anstreben, und zwar so, daß "der Gesetzgeber konkreter formuliert und es nicht den Gerichten überläßt, Rechtspolitik zu betreiben" in HB vom 20.11.1972; s. auch Farthmann, der nach einer Abgrenzung im DGB-Sinne noch von 50 000 leitenden Angestellten sprach, "Die Leitenden - Herren oder Knechte des Kapitalismus" in MM 9/1972, S. 24;

ausüben, unterschiedliche Behandlung und Einstufung erfahren. Auf jeden Fall würde aber eine veränderte Fassung des § 5 Abs. 3 BetrVG im Sinne der Vorstellungen der Gewerkschaften zur Folge haben, daß die Frage der Sprecherausschüsse dadurch erheblich an Gewicht verlieren würde.¹⁵⁾

Gerade jetzt, in dem Bewußtsein, daß vom Gesetzgeber vorerst keine Hilfe zu erwarten ist, können die leitenden Angestellten mit den vom Verfasser aufgezeigten Möglichkeiten Selbsthilfe leisten.

Im Rahmen der allgemeinen Vereinigungsfreiheit können sie Sprecherausschüsse bilden und auf der Grundlage der allgemeinen Vertragsfreiheit Regelungen hinsichtlich ihrer besonderen Belange erreichen. Darüber hinaus können sie sich in den bestehenden Berufsverbänden der leitenden Angestellten zusammenschließen, welche Tarifverträge zur Regelung der wirtschaftlichen und sozialen Arbeitsbedingungen der leitenden Angestellten abschließen können. Letztlich können die Verbände der leitenden Angestellten durch Vereinbarungen mit der Arbeitgeberseite Sprecherausschüsse einrichten und diese mit gewissen Kompetenzen ausstatten.¹⁶⁾

15) Wenn Abgrenzung im Sinne des DGB-Entwurfs käme, dann wären nur noch in wenigen Unternehmen Sprecherausschüsse sinnvoll; vgl. Borgwardt/Steffens, RdA 1973; ...

16) Wieand vertritt hingegen die Auffassung, daß weder Betriebsvereinbarungen noch Tarifvertrag Grundlage für Sprecherausschüsse sein können; nach ihm bleiben für Sprecherausschüsse nur einzelvertragliche Regelungen mit ggfs. kollektivem Ausgangspunkt, a.a.O., S. 98;

Ob sie erfolgreich sind, hängt letztlich davon ab, daß sie sich ihrer "Stärke im Falle gruppensolidarischen Verhaltens" besinnen.¹⁷⁾ Gerade hieran scheint es den leitenden Angestellten in einigen Wirtschaftsbereichen zu man-
geln.¹⁸⁾

Stark ausgeprägt ist das Gruppenbewußtsein in Unternehmen, in denen eine große Zahl von akademisch vorgebildeten Angestellten Stabsfunktionen gleichen Typs unter gleichartigen Arbeitsbedingungen wahrnimmt. (Beispiel: große Chemie-Unternehmen)¹⁹⁾ Aus diesem Grund ist es nicht verwunderlich, daß nahezu drei Viertel der bestehenden Sprecherausschüsse im Bereich der Chemie existieren.²⁰⁾

Anders verhält es sich jedoch in den größten Wirtschaftszweigen Metall- und Elektroindustrie sowie im Dienstleistungssektor. Nur in wenigen Ausnahmefällen sind hier Sprecherausschüsse gebildet worden. Diese für die weitere Ent-

17) Sacker in DLA 11/1972, S. 19;

18) Ruthers in BB vom 20.9.1972, S. 1109;

19) Ruthers in BB 1972, S. 1109; vgl. Hartmann MM 1972, S. 104; die von Hartmann durchgeführte Untersuchung ergab, daß insbesondere die Naturwissenschaftler in Stabsabteilungen großer Unternehmen immer größeres Interesse für Zusammenschlüsse zeigen;

20) Anders Ruthers, BB 1972, S. 1108, welcher sich auf Berichte beruft, wonach es angeblich kaum noch Großunternehmen (über 30 000 Beschäftigte) ohne Sprecherausschüsse gibt;

wicklung der Sprecherausschüsse negative Bilanz hängt im wesentlichen davon ab, daß in diesen Sektoren leitende Angestellte Überwiegend in der Linienfunktion tätig sind, die aus Karriere-, Statusgründen etc. weniger solidarisiertungsfreudig sind.

Die leitenden Angestellten mit Linienfunktionen warten am meisten auf eine gesetzgeberische Regelung, um so mehr, wenn in ihren Wirtschaftszweigen eine negative Haltung der Arbeitgeberverbände, vor allen Dingen jedoch bei der Überwiegenden Zahl der Arbeitgeber zu den Sprecherausschüssen besteht. Leitende Angestellte, denen diese Contra-Stellung ihres Arbeitgebers bekannt ist, sind deshalb nur schwerlich zu bewegen, sich im Widerspruch zur Haltung des Arbeitgebers zu exponieren.²¹⁾

Aus eigener Erfahrung weiß der Verfasser, daß die meisten leitenden Angestellten grundsätzlich die Bildung von Sprecherausschüssen begrüßen, daß jedoch bisher in keinem Falle ein Sprecherausschuß zustandegekommen ist, wenn die

21) Hartmann charakterisiert diese Haltung der leitenden Angestellten m.E. zutreffend. Seiner Meinung nach sind die leitenden Angestellten "einerseits durchaus zur Auseinandersetzung bereit (vor allen Dingen Naturwissenschaftler, Anm. des Verfassers), andererseits wollen sie es nicht auf eine Konfrontation ankommen lassen. Das ist nicht verwunderlich, da die leitenden Angestellten in Laufe ihrer Karriere gelernt haben, sich elastisch gegen Widerstand durchzusetzen. Aber sie haben wohl auch gelernt, daß es opportun ist, mit der Unternehmensleitung zu kooperieren und sich von den übrigen Arbeitnehmern abzusetzen." Vgl. MM 12/1972, a.a.O., S. 108;

negative Einstellung des Arbeitgebers bekannt war.

Untersuchungen unter leitenden Angestellten haben den eindeutigen Wunsch dieser Gruppe nach Sprecherausschüssen ergeben. Wenn außerdem der Gruppe der leitenden Angestellten aufgrund ihrer Stellung im Unternehmen letztlich eine für Staat und Gesellschaft eminent wichtige Rolle zuerkannt wird, sollte die gesetzliche Verankerung der Sprecherausschüsse nicht im Belieben der leitenden Angestellten, die wegen ihrer besonderen unternehmerähnlichen Stellung ja nicht zu den Mitteln anderer Berufsorganisationen greifen, selbst liegen, sondern vom Gesetzgeber gefördert werden.²²⁾

Fall jedoch unter diesen Voraussetzungen diese Entscheidung den leitenden Angestellten überlassen bleibt und sie damit nicht die Institutionalisierung von Sprecherausschüssen erreichen, ist es möglich, daß sie auf Sicht gesehen ihre Rolle überdenken und gegebenenfalls Zuflucht bei den Gewerkschaften suchen, von denen sie dann auf-

22) Anders Söcker, der davon ausgeht, daß die leitenden Angestellten über genügend Mittel verfügen, um ihre Interessen kollektiv wahren zu können. Der Gesetzgeber sollte sich deshalb einstweilen darauf beschränken, abzuwarten, in welchem Maße die leitenden Angestellten davon Gebrauch machen, um dann aufgrund gewonnener Erfahrungen eine angemessene Entscheidung in dieser Frage treffen zu können, in DLA 11/1971, S. 19;

grund deren Machtstellung eher eine Durchsetzung ihrer Interessen erwarten können.²³⁾

In diesem Zusammenhang sollte noch darauf hingewiesen werden, daß die Institutionalisierung von Sprecherausschüssen nur eine Teillösung des Problemkreises der leitenden Angestellten darstellen würde.

Die Sprecherausschüsse sollen hauptsächlich Schutz-, Bestands- und Vorsorgefunktionen erfüllen. Dazu sind sie m.E. auch in Betrieben und Unternehmen mit einer jeweils besonders großen Anzahl von leitenden Angestellten in der Lage. Fraglich - und hier müssen erst genügend Beispiele

23) In Gesprächen mit vor allen Dingen jüngeren leitenden Angestellten zeigte sich, daß die Gewerkschaft als Vertretung durchaus diskutabel ist, wenn sie nur die Garantie bietet, daß sie sich der Interessen der leitenden Angestellten tatsächlich im erwarteten Maße annimmt. Nur sind die Vorschläge des DGB für die leitenden Angestellten bisher wenig akzeptabel. Denn, "Mit dem Betriebsrat allein ist es auch nicht getan. Wie anders soll sonst je eine durchaus wünschenswerte Solidarisierung der leitenden Angestellten erreicht werden, als in einer eigenen Vertretung? ... es wäre sinnvoller für den DGB, bei der Bildung (eigener Vertretungen) mitzuwirken, Einfluß zu gewinnen, den Leitenden ihre Schwächen und Stärken bewußt zu machen - als auf die Dauer vergeblich dagegen anzukämpfen und auch das Interesse vieler leitenden Angestellten, das heute besteht, zu verspielen. Am DGB wäre es, zu beweisen, daß er imstande ist, auch die Sorgen und Probleme einer Minderheit, die jedoch für die Betriebe lebenswichtig ist, zu verstehen und zu vertreten," Stuttgarter Zeitung vom 16.3.1971 (Zielcke);

aus der Praxis vorliegen - bleibt jedoch, ob die viel größere Anzahl von leitenden Angestellten aus den mittleren und kleineren Firmen ebenfalls Sprecherausschüsse bilden oder aus falsch verstandener Selbsteinschätzung ihrer Stellung und Haltung im bzw. gegenüber dem Unternehmen glauben, auf eine kollektive Vertretung verzichten zu können oder zu müssen.

Gleich, wie die leitenden Angestellten sich in den Sprecherausschußfähigen Firmen entscheiden, bleibt unabhängig davon immer noch eine sehr große Anzahl von leitenden Angestellten aus den kleineren Firmen weiterhin ohne notwendigen Schutz und Rückhalt eines betriebsverfassungsmäßigen Organs. Bei der Diskussion um leitende Angestellte sollte jedoch nicht vergessen werden, daß gerade dieser Personenkreis besonders schutzbedürftig ist. M.E. mußte dieser Personenkreis auf jeden Fall in einem wie auch immer gearteten Lösungsvorschlag eingebaut werden, da sonst eine mögliche Reform des BetrVG in Bezug auf einen großen Teil leitender Angestellter unzureichend bliebe.

A N H A N G

Modelle für Sprecherausschußregelungen
der leitenden Angestellten

- I Grundmodell des Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der deutschen chemischen Industrie für eine Sprecherregelung der leitenden Angestellten.¹⁾

Präambel

"In den Beratungen zwischen der Geschäftsleitung und einem vorbereitenden Ausschuß leitender Angestellter, dem Vertreter der Werksgruppe des Verbandes angestellter Akademiker und weitere leitende Angestellte aus dem naturwissenschaftlich-technischen und dem kaufmännisch-administrativen Bereich angehören, ist eine betriebliche Sprecherregelung ausgearbeitet worden, die die institutionelle Basis für die Vertretung der leitenden Angestellten im Betrieb schaffen soll.

Da eine gesetzliche Grundlage für eine derartige Sprecherregelung noch fehlt, wird sie auf Grund einer freiwilligen Übereinkunft mit dem vorbereitenden Ausschuß der leitenden Angestellten von der Geschäftsleitung mit Wirkung vom ... in Kraft gesetzt.

I. Vertretung der leitenden Angestellten

Als betriebliche Gruppenvertretung der leitenden Angestellten der Firma ... wird ein Sprecherausschuß der leitenden Angestellten (im folgenden Sprecherausschuß genannt) gebildet.

¹⁾ Vgl. RdA 1973 S. 42 f, Sprecherausschuß für leitende Angestellte ;

Der Sprecherausschuß vertritt im Rahmen der folgenden Bestimmungen und unter Beachtung der besonderen Verantwortung der leitenden Angestellten im Unternehmen die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten.

Der Sprecherausschuß besteht aus ... Mitgliedern, die von den leitenden Angestellten in freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt werden.

II. Abgrenzung der leitenden Angestellten

1. Für die Sprecherregelung gelten als leitende Angestellte alle leitenden Angestellten im Sinne des jeweils geltenden Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahme derjenigen, die auf Grund generellen Auftrags der Geschäftsleitung Gesprächspartner der Vertretung der leitenden Angestellten sind.

2. Nach § 5 Abs. 3 des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes sind leitende Angestellte diejenigen Mitarbeiter, die nach Dienststellung und Dienstvertrag a) zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder b) Generalvollmacht oder Prokura haben oder c) im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Fortentwicklung des Betriebes im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

3. Auf Grund von Ziffer 1 und Ziffer 2 werden die leitenden Angestellten von der Geschäftsleitung nach Beratung mit dem Sprecherausschuß namentlich in einer Liste der leitenden Angestellten benannt.

Wird der Kreis der leitenden Angestellten durch das Betriebsverfassungsgesetz verändert, so wird entsprechend Absatz 1 eine neue Liste der leitenden Angestellten aufgestellt.

Ändert sich der Kreis der leitenden Angestellten infolge personeller Veränderungen, wird die Geschäftsleitung den Sprecherausschuß jeweils rechtzeitig vor Versammlungen und Wahlen der leitenden Angestellten unterrichten.

III. Wahl des Sprecherausschusses

1. Wahlberechtigt und wählbar sind alle gemäß Abschnitt II als leitende Angestellte benannten Mitarbeiter. Leitende Angestellte, die sich in der Probezeit oder in gekündigtem Arbeitsverhältnis befinden, sind nicht wählbar.

2. Die erste Wahl des Sprecherausschusses findet am ..., die weiteren Wahlen finden jeweils spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Sprecherausschusses statt.

3. Die Festsetzung des Wahltages im Rahmen von Ziffer 2, die Vorbereitung und die Leitung der Wahl obliegen dem Wahlausschuß, der aus den drei dienstältesten dazu bereiten und nicht selbst

kandidierenden leitenden Angestellten besteht. Den Vorsitz im Wahlausschuß führt das dienstälteste Mitglied, sofern der Ausschuß nichts anderes beschließt.

4. Die wahlberechtigten leitenden Angestellten können innerhalb der vom Wahlausschuß dafür festgelegten Frist Wahlvorschläge beim Wahlausschuß einreichen. Jeder Wahlvorschlag muß von mindestens 5 wahlberechtigten leitenden Angestellten unterzeichnet sein. Der Wahlausschuß macht mindestens 8 Tage vor der Wahl auf Grund der fristgemäß eingereichten Wahlvorschläge die Bewerberliste bekannt.

5. Die Wahl erfolgt als Mehrheitswahl. Gewählt sind die Bewerber mit den höchsten Stimmenzahlen; bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

6. Die Amtszeit der Sprecher beträgt zwei Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch den Wahlausschuß.

7. Ist ein Sprecher nicht nur vorübergehend verhindert oder scheidet er wegen Rücktritts, Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder weil er nicht mehr leitender Angestellter ist, aus dem Sprecher-ausschuß aus, so rückt ein Ersatzmann nach. Ersatzmann ist der nächste nicht gewählte Bewerber der letzten Sprecherwahl mit der höchsten Stimmenzahl, bei dem im Zeitpunkt des Nachrückens die Wählbarkeitsvoraussetzungen gegeben sind.

8. Der Sprecherausschuß wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und regelt dessen Stellvertretung.

IV. Aufgaben und Befugnisse des Sprecherausschusses

1. Der Sprecherausschuß arbeitet im Rahmen der für die Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten geltenden besonderen Treue- und Fürsorgepflichten mit der Geschäftsleitung vertrauensvoll zum Wohle des Unternehmens zusammen.

Die Sitzungen des Sprecherausschusses werden im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung festgelegt.

2. Zwischen Geschäftsleitung und Sprecherausschuß finden regelmäßig, mindestens ... mal im Jahr, gemeinsame Gespräche statt, deren Tagesordnung zwischen Geschäftsleitung und Sprecherausschuß festgelegt wird. Über die gemeinsamen Gespräche wird eine Niederschrift aufgenommen, die vom Vorsitzenden des Sprecherausschusses und einem Vertreter der Geschäftsleitung unterzeichnet wird.

3. Geschäftsleitung und Sprecherausschuß können in den gemeinsamen Gesprächen Angelegenheiten des Betriebs oder des Unternehmens, die die Belange der leitenden Angestellten betreffen, zur Erörterung stellen. Auch Angelegenheiten einzelner leitender Angestellter können erörtert werden, wenn der Betroffene es beantragt.

4. Für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten können Geschäftsleitung und Sprecherausschuß Richtlinien vereinbaren; die Richtlinien werden in die Niederschrift über das gemein-

same Gespräch aufgenommen. Die Geschäftsleitung wird die Richtlinien bei der einzelvertraglichen Ausgestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten beachten.

5. Im Falle der ordentlichen Kündigung eines wahlberechtigten leitenden Angestellten wird die Geschäftsleitung den Sprecherausschuß oder dessen Beauftragten anhören.

6. Die Geschäftsleitung wird den Sprecherausschuß regelmäßig über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens unterrichten.

V. Versammlung der leitenden Angestellten

Der Vorsitzende des Sprecherausschusses kann die wahlberechtigten leitenden Angestellten im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung zu Versammlungen einberufen. Die Geschäftsleitung ist unter Mitteilung der Tagesordnung zu der Versammlung einzuladen. Vertreter der Geschäftsleitung sind berechtigt, in der Versammlung zu sprechen.

Die Versammlungen der leitenden Angestellten dienen der gegenseitigen Information und Aussprache über Angelegenheiten des Unternehmens. Sie können dem Sprecherausschuß Empfehlungen geben.

VI. Amtstätigkeit der Sprecher

1. Die Sprecher führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

2. Die Geschäftsleitung gewährleistet, daß die Sprecher die notwendigen Aufgaben ihres Amtes während

der Arbeitszeit durchführen können.

3. Die durch die Tätigkeit der Sprecher entstehenden Kosten trägt das Unternehmen. Die erforderlichen sachlichen Mittel werden von dem Unternehmen zur Verfügung gestellt; die Einzelheiten werden zwischen Geschäftsleitung und Sprecherausschuß festgelegt.

VII. Durchführungs- und Schlußbestimmungen

1. Diese Regelung gilt ab ...

2. Die Geschäftsleitung kann sich im Rahmen dieser Regelung durch einen oder mehrere Beauftragte vertreten lassen.

Bis zum Amtsantritt des Sprecherausschusses werden dessen Aufgaben im Rahmen von Abschnitt II vom vorbereitenden Ausschuß wahrgenommen.

3. Wird die Sprecherregelung durch Gesetzesänderungen berührt, werden Geschäftsleitung und Sprecherausschuß über etwa notwendig werdende Änderungen dieser Regelung beraten. Das gleiche gilt, falls Geschäftsleitung oder Sprecherausschuß auf Grund der praktischen Erfahrungen mit dieser Regelung Änderungen oder Ergänzungen für erforderlich halten.

4. Führen die Beratungen gemäß Ziffer 3 zu keiner Übereinstimmung, so kann jede Seite mit einer Frist von ... Monaten zum Ende eines Kalenderjahres die Sprecherregelung für beendet erklären.

II. Vereinbarung Über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten bei der J.H. Benecke GmbH, Hannover

Präambel

Geschäftsleitung und leitende Angestellte sind sich darüber einig, daß die Rechtsstellung der leitenden Angestellten betriebsverfassungsrechtlich ungenügend geregelt ist. Ihre rechtlichen Beziehungen zum Unternehmen ergeben sich allein aus ihrem jeweiligen Dienstvertrag. Darüber hinaus ist die Stellung der leitenden Angestellten als besondere Gruppe innerhalb des Unternehmens nicht festgelegt.

Um den leitenden Angestellten als Gruppe auch eine rechtlich geregelte Grundlage als Mitträger der betrieblichen Ordnung zu geben, ihre Verantwortlichkeit und ihre Rechte gegenüber der Unternehmensleitung zu umreißen, beschließen Geschäftsleitung und leitende Angestellte der Firma J.H. Benecke GmbH nachfolende Vereinbarung. Es besteht indessen Übereinstimmung darüber, daß sich an der besonderen Verantwortung des leitenden Angestellten für das Unternehmen, die sich aus seiner Stellung, Aufgabe und Ausbildung ergibt, durch diese Vereinbarung nichts ändert.

Angeichts der erkennbaren Bestrebungen von Verbänden und Parteien, die Rechtsstellung der leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz zu verankern, soll diese Vereinbarung nur ein Vorgriff auf eine spätere gesetzliche Regelung sein. Durch Gesetz notwendig werdende Abänderungen, Ergänzungen oder Streichungen bleiben deshalb vorbehalten.

1. Personenkreis

Zum Kreis der leitenden Angestellten gehören alle von der Geschäftsleitung namentlich genannten Personen. Über Änderungen des Personenkreises der leitenden Angestellten wird die Geschäftsleitung den Sprecherausschuß jeweils unterrichten.

2. Allgemeine Pflichten der leitenden Angestellten

- 2.1 Der leitende Angestellte hat das Wohl des Unternehmens zu fördern und mit allen Personen und Personengruppen im Unternehmen vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.
- 2.2 Gegen die Unternehmensinteressen darf der leitende Angestellte nicht handeln. Soweit er Aufgaben als Vorgesetzter wahrzunehmen hat, obliegt es ihm, für die Unternehmensinteressen einzutreten.

3. Allgemeine Rechte des leitende Angestellten

- 3.1 Die wirtschaftlichen und sozialen Belange des leitenden Angestellten sind in einem angemessenen Verhältnis zu seiner Bedeutung für das Unternehmen sowie dem Besitzstand aller Unternehmensangehörigen und der Wirtschaftslage des Unternehmens zu regeln.
- 3.2 Die leitenden Angestellten können sich in Vereinigungen zur Wahrung und Förderung ihrer wirtschaftlichen Interessen zusammenschließen und betätigen.
- 3.3 Jeder leitende Angestellte hat das Recht, seine über ihn geführte Personalakte einzusehen.

4. Sprecher, Sprecherausschuß

- 4.1 Die leitenden Angestellten wählen in geheimer und unmittelbarer Wahl aus ihrer Mitte bis zu drei Sprecher. Wahlberechtigt und wählbar sind alle gemäß Ziffer 1 von der Geschäftsleitung namentlich genannten Personen. Leitende Angestellte, die sich in der Probezeit oder im gekündigten Arbeitsverhältnis befinden, sind nicht wählbar.
- 4.2 Die wahlberechtigten Leitenden Angestellten können Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß mindestens von fünf wahlberechtigten leitenden Angestellten unterzeichnet sein. Die Wahlvorschläge sind an die Wahlleiter zu geben. Wahlleiter sind die drei dienstältesten dazu bereiten leitenden Angestellten, sofern sie nicht selbst kandidieren. Der Sprecherausschuß sorgt für das rechtzeitige Zusammentreten der Wahlleiter.
- Die Wahlleiter stellen die Kandidatenliste auf und geben sie mindestens 8 Tage vor der Wahl bekannt. Die Wahl hat spätestens 4 Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Sprecher stattzufinden.
- Gewählt sind die Kandidaten mit der höchsten Stimmenzahl. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so wird der Kandidat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt.
- 4.3 Die Amtszeit der Sprecher beträgt 3 Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch die Wahlleiter.

Mehrere Sprecher bilden den Sprecherausschuß. Er wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden.

Bei Verhinderung eines Sprechers und wenn ein Sprecher aus dem Unternehmen ausscheidet, nimmt der Ersatzmann die Stelle des verhinderten bzw. ausscheidenden Sprechers ein. Beim Ausscheiden eines Sprechers gilt dies, sobald die Kündigung ausgesprochen und ihr nicht widersprochen worden ist. Ersatzmann ist ... "

- 4.4 Die Sprecher führen ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Die Geschäftsleitung gewährleistet, daß die Sprecher in der Ausübung ihres Amtes nicht beeinträchtigt werden und daß ihnen aus ihrer Amtstätigkeit im Unternehmen keine Nachteile erwachsen.

Zur Durchführung ihrer Aufgaben können die Sprecher die Arbeitszeit benutzen. Für die Sitzungen des Sprecherausschusses steht ein Raum des Unternehmens zur Verfügung.

Die Geschäftsleitung sorgt für die Übernahme der Kosten durch das Unternehmen, soweit diese für die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgaben der Organe der leitenden Angestellten notwendig sind und sich in angemessenem Rahmen halten.

5. Aufgaben und Befugnisse des Sprecherausschusses

- 5.1 Es ist Aufgabe des Sprecherausschusses, das Wohl des Unternehmens und die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu fördern, in Angelegenheiten, die das Unternehmen oder die Belegschaft als Ganzes betreffen, mit anderen betrieblichen Vereinigungen zusammenzuarbeiten und auf einen angemessenen

Ausgleich widerstrebender Interessen hinzuwirken.

- 5.2 Der Sprecherausschuß vertritt die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten in ihrer Gesamtheit gegenüber der Geschäftsleitung.

In allen Angelegenheiten einzelner leitender Angestellter wird der Sprecherausschuß nur auf Antrag des betroffenen leitenden Angestellten oder der Geschäftsleitung tätig.

- 5.3 Der Sprecherausschuß kann zur Erfüllung seiner Aufgaben der Geschäftsleitung Vorschläge machen und Anregungen geben.

- 5.4 Der Sprecherausschuß nimmt Besprechungen mit der Geschäftsleitung, insbesondere über die Unter- richtung gemäß Ziffer 9.3 wahr.

Die Geschäftsleitung kann das Zusammentreten des Sprecherausschusses unter genauer Bezeichnung des zu beratenden Gegenstandes verlangen und an der Sitzung zu dem bezeichneten Gegenstand ohne Stimmrecht teilnehmen. Das Verlangen ist an den Vorsitzenden des Sprecherausschusses zu richten.

- 5.5 Beschwerden der leitenden Angestellten können an den Sprecherausschuß gerichtet werden. Der Sprecherausschuß bemüht sich, Auseinandersetzungen der leitenden Angestellten untereinander zu schlichten. Bei Auseinandersetzungen von leitenden Angestellten mit Arbeitnehmern, die nicht leitende Angestellte sind, ist in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat eine Einigung anzustreben.

5.6 Vereinbarungen für die leitenden Angestellten als Gruppe schließen die Geschäftsleitung und der Sprecherausschuß.

6. Schweigepflicht

Sprecher und ihre Ersatzmänner sind verpflichtet, über vertrauliche Angaben oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Sprecherausschuß bekannt geworden und von der Geschäftsleitung ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, Stillschweigen auch nach dem Ausscheiden als dem Amt des Sprechers zu wahren. Die Schweigepflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Sprecherausschusses.

7. Hinzuziehung von Verbandsvertretern

Der Sprecherausschuß kann zu seiner Beratung in rechtlichen Fragen Vertreter solcher Vereinigungen zuziehen, die die Voraussetzungen von Ziffer 3.2 erfüllen. Die Geschäftsleitung ist davon vorher zu unterrichten, sofern die Beratung innerhalb des Werkes stattfindet.

8. Versammlung der leitenden Angestellten

8.1 Die Versammlung der leitenden Angestellten tritt mindestens zweimal im Jahr zusammen.

Der Vorsitzende des Sprecherausschusses beruft durch Versendung einer Tagesordnung die Versammlung der leitenden Angestellten zwei Wochen vorher ein, leitet sie und sorgt für die ordnungsgemäße Durchführung.

8.2 Der Vorsitzende des Sprecherausschusses ist verpflichtet, auf Antrag von einem Viertel der leitenden Angestellten eine Versammlung der leitenden Angestellten einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen.

8.3 Der Sprecherausschuß legt der Versammlung einen Tätigkeitsbericht vor. Die Versammlung dient der gegenseitigen Information und Aussprache über Angelegenheiten der leitenden Angestellten sowie des Unternehmens.

Die Versammlung kann mit einfacher Mehrheit der Anwesenden Beschlüsse fassen, die für den Sprecherausschuß verbindlich sind.

8.4 Die Geschäftsleitung kann an den Versammlungen der leitenden Angestellten ohne Stimmrecht teilnehmen. Sie ist berechtigt, in der Versammlung zu sprechen, sie insbesondere über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens auszuweisen.

8.5 Die Versammlung der leitenden Angestellten kann während der Arbeitszeit stattfinden. Für die Versammlung stellt die Geschäftsleitung einen Raum zur Verfügung.

9. Pflichten der Geschäftsleitung

9.1 Beabsichtigt die Geschäftsleitung, das Dienstverhältnis eines leitenden Angestellten ordentlich zu kündigen oder wesentlich umzugestalten, wird sie den betroffenen leitenden Angestellten von dieser Absicht unterrichten und ihm mindestens

zwei Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme und gegebenenfalls zur Anrufung des Sprecherausschusses geben. Auf Wunsch des Betroffenen wird die Geschäftsleitung den Sprecherausschuß hören.

- 9.2 Über eine außerordentliche Kündigung eines leitenden Angestellten ist der Sprecherausschuß vorher zu informieren.
- 9.3 Zwischen der Geschäftsleitung und dem Sprecherausschuß findet mindestens viermal im Jahr eine gemeinschaftliche Besprechung statt. Ein Mitglied der Geschäftsleitung wird den Sprecherausschuß eingehend über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie über die Unternehmensplanung unterrichten. Sollten sich zwischenzeitlich besondere Anlässe ergeben, wird die Geschäftsleitung auf Antrag innerhalb zwei Wochen mit dem Sprecherausschuß zu einer Besprechung zusammenkommen.
- 9.4 Die gemeinsam von der Geschäftsleitung und dem Sprecherausschuß gefaßten Beschlüsse führt die Geschäftsleitung durch, es sei denn, daß etwas anderes im Einzelfall vereinbart ist.
- 9.5 Die Geschäftsleitung informiert den Sprecherausschuß vor der Verabschiedung bzw. Abänderung von Stellen- und Personalplänen, soweit Stellen leitender Angestellter zur Diskussion stehen, so frühzeitig, daß der Sprecherausschuß Gelegenheit zur Stellungnahme hat.

10. Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 1972 in Kraft. Ihre Dauer ist unbefristet. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Jahres, erstmals zum 31. Dezember 1972 gekündigt werden.

III. Grundsätze über die Vertretung der leitenden Angestellten in der Farbwerke Hoechst AG, Frankfurt, und in den Tochtergesellschaften

Präambel

Seit der Neugründung des Unternehmens im Jahre 1952 hat die Unternehmensleitung regelmäßig alle den Kreis der Führungskräfte betreffenden Fragen und Vereinbarungen mit dem Fünfer- bzw. Siebenerausschuß als deren Vertretung diskutiert und abgesprochen.

Diese bewährte Zusammenarbeit soll in Zukunft durch direkte Wahl von Sprecherausschüssen aus dem Kreis aller leitenden Angestellten und durch klare Abgrenzung ihrer Aufgaben auf eine anerkannte und gesicherte Grundlage gestellt werden. Die Rechte anderer Vertretungsorgane der Belegschaft werden dadurch ebensowenig wie bisher berührt.

I. Vertretung der leitenden Angestellten

1. In den Werken und Tochtergesellschaften mit in der Regel mindestens 10 wahlberechtigten leitenden Angestellten werden Sprecherausschüsse gewählt. Die leitenden Angestellten der Außenstellen gelten als Angehörige des Werkes, das sie betreut.

2. Der Sprecherausschuß besteht bei

bis zu 50	leitenden Angestellten aus 1 Mitglied,
bei 51 - 250	leitenden Angestellten aus 3 Mitgliedern,
bei 251-1000	leitenden Angestellten aus 5 Mitgliedern,
bei mehr als 1000	leitenden Angestellten aus 7 Mitgliedern.

3. Die einzelnen Berufsgruppen sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Sprecherausschuß vertreten sein.
4. Der Sprecherausschuß vertritt im Rahmen der folgenden Bestimmungen und unter Beachtung der besonderen Verantwortung der leitenden Angestellten für das Unternehmen die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten.
5. Die Aufgaben der Interessenverbände der leitenden Angestellten, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen aller ihrer Mitglieder, werden durch diese Regelung nicht berührt.

II. Abgrenzung der leitenden Angestellten

1. Leitende Angestellte im Sinne dieser Grundsätze sind die leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.
2. Wer die Voraussetzungen nach Ziffer 1 erfüllt, wird von der Werksleitung schriftlich benachrichtigt.

III. Wahl des Sprecherausschusses

1. Der Sprecherausschuß wird in freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
2. Wahlberechtigt und wählbar sind alle leitenden Angestellten mit Ausnahme derer, die auf Grund generellen Auftrags der Werksleitung Gesprächspartner der Sprecherausschüsse sind.
3. Die erste Wahl findet im Herbst 1971 statt, die weiteren Wahlen jeweils spätestens 4 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Sprecherausschusses.
4. Die Wahl wird von einem Wahlausschuß durchgeführt. Dem Wahlausschuß obliegen Festsetzung des Wahltermines, Vorbereitung und Leitung der Wahl.
5. Der Wahlausschuß besteht aus 3 leitenden Angestellten, die dem Unternehmen mehr als 10 Jahre angehören sollen. Den Vorsitz führt das dienstälteste Mitglied, sofern der Ausschuß nichts anderes beschließt. Der Sprecherausschuß bestellt spätestens 8 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit den Wahlausschuß. Geschieht das nicht, so bilden die 3 dienstältesten dazu bereiten leitenden Angestellten den Wahlausschuß. Für die erste Wahl wird der Wahlausschuß von der derzeitigen Vertretung der leitenden Angestellten bestellt.
6. Die wahlberechtigten leitenden Angestellten können innerhalb der vom Wahlausschuß festgesetzten Frist Vorschlagslisten beim Wahlausschuß einreichen. Jede Liste muß wenigstens so viele Bewerber enthalten, wie Sprecher zu wählen sind; sie muß von mindestens

10 Prozent, höchstens jedoch 50 der wahlberechtigten leitenden Angestellten unterzeichnet sein. Der Wahlausschuß macht die Vorschlagslisten spätestens acht Tage vor der Wahl bekannt.

7. Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Der Wähler kann seine Stimme nur für eine der als gültig anerkannten Vorschlagslisten abgeben. Die Zahl der Sprecher, die aus den einzelnen Listen gewählt sind, errechnet sich nach dem Höchstzahlverfahren.
8. Ist nur ein Sprecher zu wählen oder wird nur eine Vorschlagsliste eingereicht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Gewählt sind die Bewerber mit den höchsten Stimmzahlen.

IV. Amtstätigkeit des Sprecherausschusses

1. Die Amtszeit des Sprecherausschusses beträgt 3 Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt ein Sprecherausschuß noch besteht, mit dem Ablauf von dessen Amtszeit.
2. Scheidet ein Sprecher aus dem Sprecherausschuß aus, so rückt ein Ersatzmann nach. Ersatzmann ist, wenn die Wahl als Listenwahl durchgeführt wurde, der Bewerber, der auf der Liste des ausscheidenden Sprechers den nächsten Platz einnimmt. Hat Mehrheitswahl stattgefunden, so ist Ersatzmann der nächste nichtgewählte Bewerber mit der höchsten Stimmenzahl. Bei vorübergehender Verhinderung eines Sprechers kann der Sprecherausschuß einen Ersatzmann hinzuziehen.

3. Der Sprecherausschuß wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Ist nur ein Sprecher zu wählen, so ist Stellvertreter der Ersatzmann.
4. Die Sprecher führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.
5. Die Werksleitung gewährleistet, daß die Sprecher die Aufgaben, die zur ordnungsmäßigen Wahrnehmung ihres Amtes erforderlich sind, während der Arbeitszeit durchführen können.
6. Die durch die Tätigkeit der Sprecher entstehenden Kosten trägt das Werk. Das Werk stellt auch die erforderlichen sachlichen Mittel. Die Einzelheiten werden zwischen Werksleitung und Sprecherausschuß festgelegt.

V. Aufgaben und Befugnisse des Sprecherausschusses

1. Der Sprecherausschuß arbeitet im Rahmen der für die Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten geltenden besonderen Treue- und Fürsorgepflichten mit der Werksleitung vertrauensvoll zum Wohle des Unternehmens zusammen.
2. Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Sprecherausschusses zur Wahl des Vorsitzenden und des Stellvertreters einzuberufen. Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Sprecherausschusses an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Sitzungen. Die Mitglieder des Sprecherausschusses sind

von ihm rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden; zugleich ist die Werksleitung zu unterrichten.

3. Werksleitung und Sprecherausschuß kommen regelmäßig, mindestens viermal im Jahr, zu gemeinsamen Gesprächen zusammen. Die Tagesordnung wird im Einvernehmen zwischen Werksleitung und Sprecherausschuß festgelegt. In beiderseitigem Einvernehmen können Fachleute zur Erörterung von Einzelfragen hinzugezogen werden.
4. Der Sprecherausschuß kann in den gemeinsamen Gesprächen Angelegenheiten, die Belange der leitenden Angestellten als Gesamtheit betreffen, sowie, wenn der Betroffene es wünscht, Angelegenheiten eines einzelnen leitenden Angestellten zur Erörterung stellen. Dies kann auch in Einzelgesprächen mit der Personal- und Sozialabteilung geschehen.
5. Werksleitung und Sprecherausschuß können über Angelegenheiten, die die leitenden Angestellten als Gesamtheit betreffen, beraten und Abreden treffen. Sie können ferner für die Gestaltung des Dienstverhältnisses der leitenden Angestellten Richtlinien absprechen. Die Richtlinien sind bei der einzelvertraglichen Ausgestaltung der Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten zu beachten. Etwaige Abreden sind in Sitzungsniederschriften festzuhalten.
6. Bei generellen personellen Maßnahmen, die leitende Angestellte betreffen, ist der Sprecherausschuß vorher zu hören.

7. Jeder leitende Angestellte hat das Recht auf Einsichtnahme in seine Personalakten.
8. Der Sprecherausschuß oder dessen Beauftragter sind vor jeder ordentlichen Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören. Unterbleibt die Anhörung, so ist die Kündigung unwirksam. Bei einer außerordentlichen Kündigung eines leitenden Angestellten soll der Sprecherausschuß oder dessen Beauftragter gehört werden.
9. Die Werksleitung unterrichtet den Sprecherausschuß regelmäßig über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens.

VI. Versammlung der leitenden Angestellten

1. Der Vorsitzende des Sprecherausschusses kann die wahlberechtigten leitenden Angestellten im Einvernehmen mit der Werksleitung zu Versammlungen einberufen. Die Werksleitung ist unter Mitteilung der Tagesordnung zu der Versammlung einzuladen. Vertreter der Werksleitung sind berechtigt, in der Versammlung zu sprechen.
2. Die Versammlungen dienen der gegenseitigen Information und der Aussprache über Angelegenheiten der leitenden Angestellten und des Werkes. Sie können dem Sprecherausschuß Empfehlungen geben.

VII. Unternehmensausschuß

1. Für die Behandlung von Angelegenheiten, die die leitenden Angestellten im gesamten Unternehmen oder in mehreren Einheiten betreffen, wird ein Unternehmensausschuß der leitenden Angestellten gebildet.
2. Der Unternehmensausschuß besteht aus dem Sprecherausschuß des Werkes Hoechst und aus je einem Sprecher aus einem Werk und aus einer Tochtergesellschaft.
3. Hinsichtlich der Amtstätigkeit und der Aufgaben gelten sinngemäß die Grundsätze für den Sprecherausschuß.
4. Vorsitzender ist der Vorsitzende des Sprecherausschusses des Werkes Hoechst.
5. Unternehmensleitung und Unternehmensausschuß kommen regelmäßig, mindestens dreimal im Jahr, zu gemeinsamen Gesprächen zusammen. Die Tagesordnung wird im Einvernehmen zwischen Unternehmensleitung und Unternehmensausschuß festgelegt. Die Zusammenkünfte gelten zugleich als Zusammenkünfte des Sprecherausschusses des Werkes Hoechst mit der Hoechster Werksleitung.
6. Einmal jährlich kommen die Vorsitzenden der Sprecherausschüsse der Werke und Tochtergesellschaften der Farbwerke Hoechst AG und der Unternehmensausschuß mit der Unternehmensleitung zu einem gemeinsamen Gespräch zusammen. Sie werden dabei über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens unterrichtet.

VIII. Durchführungs- und Schlußbestimmungen

1. Diese Regelung gilt ab 1. Juli 1971.
2. Unternehmensleitung und Werksleitungen können sich im Rahmen dieser Regelung durch Beauftragte vertreten lassen.
3. Bis zum Amtsantritt der Sprecherausschüsse und des Unternehmensausschusses nehmen die bisherigen Vertretungen der leitenden Angestellten und die Gesamtvertretung der leitenden Angestellten die Aufgaben nach Abschnitt III wahr.
4. Unternehmen und/oder Unternehmensausschuß können eine Änderung oder Ergänzung dieser Grundsätze beantragen, wenn eine Gesetzesänderung es erfordert oder wenn die praktischen Erfahrungen es wünschenswert erscheinen lassen. Solange keine Einigung zustande kommt, gilt die vorstehende Regelung weiter.

Vereinbarung über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten bei der Firma Goetzwerke,
Friedrich Goetze AG, Burscheid (Metallindustrie)

Präambel

Die rechtlichen Beziehungen der leitenden Angestellten zum Unternehmen ergeben sich überwiegend aus ihrem jeweiligen Dienstvertrag. Darüber hinaus ist im Gegensatz zu der im BetrVG geregelten Stellung der nicht leitenden Angestellten die Stellung der leitenden Angestellten als besondere Gruppe innerhalb des Unternehmens gesetzlich nicht festgelegt.

Um den leitenden Angestellten als Gruppe auch eine rechtlich geregelte Grundlage als Mitträger der betrieblichen Ordnung zu geben, ihre Verantwortlichkeit und ihre Rechte gegenüber der Unternehmensleitung zu umreißen, beschließen Vorstand und leitende Angestellte der Goetzwerke AG nachfolgende Vereinbarung:

1. Personenkreis

Zum Kreis der leitenden Angestellten gehören diejenigen Mitarbeiter, die gemäß § 5, Absatz 3 BetrVG vom Vorstand im Einvernehmen mit dem Betriebsrat in diesen Kreis einbezogen worden sind.

2. Allgemeine Pflichten des leitenden Angestellten

- 2.1 Der leitende Angestellte hat das Wohl des Unternehmens zu fördern und mit allen Personen und Per-

sonengruppen im Unternehmen vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

- 2.2 Gegen die Unternehmensinteressen darf der leitende Angestellte nicht handeln. Soweit er Aufgaben als Vorgesetzter wahrzunehmen hat, obliegt es ihm, für die Unternehmensinteressen einzutreten.

3. Allgemeine Rechte der leitenden Angestellten

- 3.1 Die wirtschaftlichen und sozialen Belange des leitenden Angestellten sind seiner Bedeutung entsprechend zu regeln. Dabei sollte die allgemeine Entwicklung Berücksichtigung finden.
- 3.2 Ehrenamtliche Tätigkeiten zur Wahrung und Förderung der Interessen der leitenden Angestellten in deren Vereinigungen sind nach Abstimmung mit dem Vorstand ohne Einkommenskürzungen oder Anrechnung auf den Urlaub zulässig, soweit dadurch die betriebliche Tätigkeit oder die berufliche Leistung des leitenden Angestellten nicht beeinträchtigt werden.

4. Sprecher, Sprecherausschuß

- 4.1 Die Vertretung der leitenden Angestellten wird durch den Sprecherausschuß wahrgenommen, welcher aus 3 Sprechern besteht. Diese wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und regeln dessen Stellvertretung.

Die Wahl der Sprecher erfolgt gemäß beigefügter Wahlordnung durch die Vollversammlung der leitenden Angestellten.

- 4.2 Die Sprecher führen ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.
- 4.3 Die Sprecher können die notwendigen Aufgaben ihres Amtes während der Arbeitszeit durchführen.
- 4.4 Die durch die Tätigkeit der Sprecher entstehenden Kosten trägt das Unternehmen. Die erforderlichen sachlichen Mittel werden von dem Unternehmen zur Verfügung gestellt; die Einzelheiten werden zwischen Vorstand und Sprecherausschuß festgelegt.

5. Aufgaben und Befugnisse des Sprecherausschusses

- 5.1 Der Sprecherausschuß arbeitet im Rahmen der für die Dienstverhältnisse der leitenden Angestellten geltenden besonderen Treue- und Fürsorgepflichten mit dem Vorstand vertrauensvoll zusammen.
- 5.2 Der Sprecherausschuß vertritt die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten in ihrer Gesamtheit gegenüber dem Vorstand. Einzelinteressen nimmt der Sprecherausschuß nur in Ausnahmefällen und auf ausdrücklichen Antrag des einzelnen leitenden Angestellten wahr.
- 5.3 Der Sprecherausschuß kann zur Erfüllung seiner Aufgaben dem Vorstand Vorschläge machen und Anregungen geben.

5.4 Der Vorstand kann das Zusammentreten des Sprecherausschusses und der Vollversammlung unter genauer Bezeichnung des zu beratenden Gegenstandes verlangen und an der Sitzung zu dem bezeichneten Gegenstand ohne Stimmrecht teilnehmen. Das Verlangen ist an den Vorsitzenden des Sprecherausschusses zu richten.

5.5 Bei unterschiedlichen Auffassungen zwischen den leitenden Angestellten bzw. leitenden Angestellten und nicht leitenden Angestellten oder deren Vertretern kann der Sprecherausschuß vermittelnd und ausgleichend tätig werden.

5.6 Vereinbarungen für die leitenden Angestellten als Gruppe schließen der Vorstand und der Sprecherausschuß. Die leitenden Angestellten werden vom Sprecherausschuß unverzüglich darüber unterrichtet.

6. Unterrichtung des Sprecherausschusses

6.1 Der Vorstand wird mindestens zweimal im Jahr den Sprecherausschuß zu einer gemeinsamen Besprechung einladen. Der Vorstand wird ihn dabei eingehend über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens unterrichten. Sollten sich zwischenzeitlich besondere Anlässe zu Gesprächen ergeben, wird der Vorstand auf Antrag den Sprecherausschuß innerhalb 4 Wochen anhören.

6.2 Beabsichtigt der Vorstand, einen leitenden Angestellten einzustellen, so wird er den Sprecherausschuß darüber rechtzeitig informieren. Wenn

vorgesehen ist, die Aufgaben, Kompetenzen und die Verantwortung eines leitenden Angestellten wesentlich umzugestalten, oder wenn eine Kündigung ausgesprochen werden soll, so wird der Vorstand nach vorheriger Unterrichtung des Betroffenen den Sprecherausschuß informieren.

7. Schweigepflicht

Die Sprecher sind verpflichtet, die Vertraulichkeit der ihnen in Ausübung ihrer Aufgabe bekanntgewordenen Informationen zu wahren, soweit dies aufgrund ihres persönlichen Taktgefühls, ihrer geschäftlichen Erfahrung und im Interesse der leitenden Angestellten geboten erscheint.

8. Hinzuziehung von Verbandsvertretern

Die Vollversammlung und der Sprecherausschuß können zu ihrer Beratung in rechtlichen Fragen Vertreter von Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Interessen der leitenden Angestellten zuziehen. Der Vorstand ist rechtzeitig davon zu unterrichten, sofern die Beratung innerhalb des Werkes stattfindet.

9. Vollversammlung der leitenden Angestellten

- 9.1 Die Vollversammlung der leitenden Angestellten tritt mindestens zweimal im Jahr zusammen. Sie wird vom Vorsitzenden des Sprecherausschusses mit einer Frist von 14 Tagen unter Beifügung eines Veranstaltungsprogrammes einberufen. Der Spre-

cherausschuß legt der Vollversammlung einen Tätigkeitsbericht vor. Die Vollversammlung dient der gegenseitigen Information und Aussprache über Angelegenheiten der leitenden Angestellten sowie des Unternehmens.

- 9.2 Der Vorsitzende des Sprecherausschusses ist verpflichtet, auf Antrag von einem Viertel der leitenden Angestellten eine Vollversammlung der leitenden Angestellten einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen.
- 9.3 Der Vorstand kann an den Vollversammlungen der leitenden Angestellten ohne Stimmrecht teilnehmen. Im Rahmen dieser Versammlung wird er mindestens zweimal im Jahr die leitenden Angestellten insbesondere über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens unterrichten.
- 9.4 Die Vollversammlung der leitenden Angestellten kann während der Arbeitszeit stattfinden. Für die Vollversammlung stellt der Vorstand einen Raum zur Verfügung.
10. Angesichts der erkennbaren Bestrebungen von Verbänden und Parteien, die Rechtsstellung der leitenden Angestellten gesetzlich zu verankern, soll diese Vereinbarung nur ein Vorgriff auf spätere gesetzliche Regelung sein. Durch Gesetz notwendig werdende Abänderungen, Ergänzungen oder Streichungen bleiben deshalb vorbehalten.

11. Diese Vereinbarung tritt am 1. Dezember 1972 in Kraft. Ihre Dauer ist unbefristet. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Jahres, erstmals am 31. Dezember 1973 gekündigt werden.

V. Satzung Über die Vertretung der leitenden Angestellten der Verwaltungsgemeinschaft Hamburg und der Zweigniederlassung Hamburg Allianz

Präambel

Das Betriebsverfassungsgesetz findet mit Ausnahme der §§ 75, 107, in Verbindung mit §§ 106, 79 und 108 auf die leitenden Angestellten keine Anwendung. Ihre Interessen werden durch den Sprecherausschuß und die Vollversammlung wahrgenommen.

I. Sprecherausschuß

1. Der Sprecherausschuß besteht aus fünf Mitgliedern, die aus dem Kreis der leitenden Angestellten gemäß der Wahlordnung gewählt werden. Der Sprecherausschuß wählt aus seiner Mitte den "Vorsitzenden".
2. Der Sprecherausschuß wird für die Dauer von 2 Jahren gewählt. Die Amtsperiode beginnt jeweils am 1.4. des Wahljahres.

-
- 2) Hierbei handelt es sich nicht um eine schriftliche Vereinbarung, welche die Rechte und Pflichten von Sprecherausschuß und Unternehmensleitung beinhaltet. Vielmehr stellt die Satzung eine Arbeitsanweisung dar, in deren Rahmen der Sprecherausschuß sich bei seiner Aufgabenerfüllung zu bewegen hat. Dennoch kann dieses "Papier" als eine Art Vereinbarung betrachtet werden, weil die Unternehmensleitung sich bereit erklärt hat, auf dieser Basis mit dem Sprecherausschuß zusammenzuarbeiten. Die Tatsache, daß die Vollversammlung der leitenden Angestellten keine schriftliche Vereinbarung angestrebt hat bzw. noch nicht erreichen konnte, hängt sicherlich auch damit zusammen, daß sich hier zum ersten Male leitende Angestellte einer der großen Versicherungsgesellschaften für eine eigene Vertretung entschieden und dabei nicht auf Erfahrungen bereits bestehender Vereinbarungen zurückgreifen konnten.

3. Scheidet ein Mitglied des Sprecherausschusses aus, rückt der nach der Wahlordnung bestimmte Kandidat nach.
4. Beschlüsse des Sprecherausschusses bedürfen der Zustimmung von mindestens drei anwesenden Mitgliedern.
5. Der Sprecherausschuß wird durch den Vorsitzenden einberufen. Er ist dazu verpflichtet, wenn mindestens zwei Mitglieder dies beantragen.
6. Über jede Sitzung wird ein Ergebnisprotokoll ausgefertigt und den Mitgliedern des Sprecherausschusses zugestellt.

II. Vollversammlung

1. Die Vollversammlung setzt sich zusammen aus den leitenden Angestellten der Hamburg und der Zweigniederlassung Hamburg - Allianz.
2. Ordentliche Vollversammlung
 - a) Die ordentliche Vollversammlung tritt mindestens einmal im Jahr zusammen.
 - b) Der Vorsitzende des Sprecherausschusses beruft die Vollversammlung ein, leitet sie und sorgt für eine ordnungsgemäße Durchführung. Die Einberufung erfolgt mit Versendung einer Tagesordnung.
 - c) Die ordentliche Vollversammlung ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der leitenden Angestellten anwesend ist.

3. Außerordentliche Vollversammlung

- a) Der Vorsitzende des Sprecherausschusses ist verpflichtet, eine außerordentliche Vollversammlung einzuberufen, wenn der Sprecherausschuß dies beschließt oder ein Viertel der leitenden Angestellten dies beantragt.
Der Beschluß oder der Antrag müssen die Besprechungsthemen enthalten. Diese werden vom Vorsitzenden auf die Tagesordnung gesetzt.
- b) Die Mindestfrist für die Einberufung einer außerordentlichen Vollversammlung beträgt drei Tage.
- c) Die außerordentliche Vollversammlung ist beschlußfähig, wenn mindestens mehr als ein Drittel der leitenden Angestellten anwesend ist.

4. Die Vollversammlung und die außerordentliche Vollversammlung fassen ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder.
5. Über das Ergebnis jeder Vollversammlung fertigt der Sprecherausschuß eine Niederschrift.

III. Aufgaben des Sprecherausschusses

1. Aufgabe des Sprecherausschusses ist es, die Zusammenarbeit zwischen den Vertretenen und der Geschäftsleitung zu fördern und für einen gerechten Interessenausgleich zu sorgen.
2. Der Sprecherausschuß vertritt die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten in ihrer Gesamtheit, insbesondere

gegenüber der Geschäftsleitung. Das schließt nicht aus, daß er auch in besonders schwerwiegenden Einzelfällen auf Antrag des Betroffenen tätig werden kann.

3. Zur Erfüllung seiner Aufgaben wird sich der Sprecherausschuß regelmäßig um Informationsgespräche mit der Geschäftsleitung bemühen. Hierdurch soll erreicht werden, daß der Sprecherausschuß laufend über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und rechtzeitig über die Planungen der Gesellschaft unterrichtet wird, um die Interessen der leitenden Angestellten wahren und initiativ wirksam werden zu können.
4. Der Sprecherausschuß, vertreten durch seinen Vorsitzenden, hält Verbindung zu Sprecherausschüssen der Allianz-Gruppen. Kommt es innerhalb der Allianz-Gruppe zu einem Erfahrungsaustausch der Sprecherausschüsse oder zu einer Arbeitsgemeinschaft, wird der Sprecherausschuß dabei durch seinen Vorsitzenden vertreten. Der Ausschuß kann weitere Mitglieder delegieren.

IV. Aufgaben und Befugnisse der Vollversammlung

1. Zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl der Sprecher beschließt die Vollversammlung der leitenden Angestellten eine Wahlordnung, die schriftlich festzulegen ist.
2. Jeder Vollversammlung der leitenden Angestellten ist ein Tätigkeitsbericht des Sprecherausschusses

vorzulegen oder vorzutragen. Themen, die der Sprecherausschuß in der ordentlichen Vollversammlung zur Abstimmung stellt, sind vorher den leitenden Angestellten schriftlich mitzuteilen.

3. Die Vollversammlung der leitenden Angestellten kann dem Sprecherausschuß Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen; sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die das Unternehmen, den Betrieb oder seine leitenden Angestellten betreffen.
4. Die Vollversammlung der leitenden Angestellten kann mit Stimmenmehrheit der anwesenden leitenden Angestellten dem Sprecherausschuß Empfehlungen geben.

V. Vertraulichkeit, Verschwiegenheit

Die Mitglieder des Sprecherausschusses sind verpflichtet, über vertrauliche Angaben oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Sprecherausschuß bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, Stillschweigen - auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt des Sprechers - zu wahren. Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Sprecherausschusses.

VI. Nichtöffentlichkeit

1. Die Vollversammlung und die Sitzungen des Sprecherausschusses sind nicht öffentlich.
2. Der Sprecherausschuß ist berechtigt, Gäste zu den Versammlungen bzw. Sitzungen einzuladen. Die Geschäftsleitung ist zu unterrichten.

VII. Eine Änderung der Satzung und der Wahlordnung sind jeweils von der ordentlichen Vollversammlung mit einer Mehrheit von zwei Drittel zu beschließen.

VIII. Über die Auslegung der Satzung entscheidet im Zweifelsfall der Sprecherausschuß.

Diese Satzung wurde von der Vollversammlung am 26. Januar beschlossen. Sie tritt damit in Kraft.

VI. Vorschlag der Confederation Internationale des
Cadres (C.I.C.) zur Rechtsstellung und Vertretung
der leitenden Angestellten in der Europäischen
Aktiengesellschaft (S.E.) ³⁾

Präambel

Im Sinne der Stellungnahme der C.I.C. zum Vorschlag
eines Statuts für Europäische Aktiengesellschaften
schlägt die C.I.C. vor, Rechtsstellung und Vertretung
der leitenden Angestellten in der S.E. zu regeln,
zweckmäßig in einem besonderen Titel des Statuts,
und diesem Titel folgenden Inhalt zu geben:

-
- 3) Die C.I.C. ist ein Zusammenschluß von Verbänden
leitender Angestellten auf europäischer Ebene,
welcher von 80 000 französischen, 44 000 italienischen,
37 000 deutschen, 14 000 holländischen
und 8 000 belgischen leitenden Angestellten getragen
wird. In Anlehnung an die Forderungen der Union
der Leitenden Angestellten (ULA) schlägt die
C.I.C. vor, den Personenkreis der leitenden Angestellten
wie im deutschen Betriebsverfassungsgesetz abzugrenzen
und in jeder europäischen Aktiengesellschaft einen
Sprecherausschuß der leitenden Angestellten zu bilden.
Vgl. Sprecherausschuß der leitenden Angestellten
für das Statut der europäischen Aktiengesellschaft
(S.E.), RdA 73, S. 43;

Rechtsstellung und Vertretung der leitenden Angestellten in der S.E.

I. Personenkreis,
Rechte und Pflichten des leitenden Angestellten

- 1.1 Leitende Angestellte sind Angestellte, die nach Dienststellung und Dienstvertrag im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Betriebsstätte oder des Unternehmens im Hinblick auf besondere Erfahrung und Kenntnisse Übertragen werden.
- 1.2 Nicht als leitende Angestellte im Sinne dieser Bestimmungen gelten die gesetzlichen Vertreter der S.E. und deren Unternehmen.
2. Die wirtschaftlichen und sozialen Belange des leitenden Angestellten sind in einem angemessenen Verhältnis zu seiner Bedeutung für das Unternehmen sowie dem Besitzstand aller Unternehmensangehörigen und der Wirtschaftslage des Unternehmens festzusetzen.
- 3.1 Der leitende Angestellte hat das Wohl des Unternehmens zu fördern und mit allen Personen und Personengruppen in den Betriebsstätten und im Unternehmen vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.
- 3.2 Gegen die Unternehmensinteressen darf der leitende Angestellte nicht handeln. Soweit er dem Unternehmen als Arbeitgeber zustehende Befugnisse wahrzunehmen hat, obliegt es ihm, für die Unternehmensinteressen einzutreten.

- 3.3 Bei Auseinandersetzungen über wirtschaftliche, soziale und personelle Angelegenheiten, die nicht die leitenden Angestellten betreffen, hat der leitende Angestellte im Unternehmensinteresse diejenige Zurückhaltung zu wahren, die sich aus seiner Stellung zum Unternehmen und aus der Rücksicht auf seine Aufgaben ergibt.

II. Vertretung der leitenden Angestellten,
Sprecherausschuß

- 4.1 Bei jeder S.E., die Betriebsstätten in mehreren Mitgliedsstaaten hat oder deren abhängige Unternehmen Betriebsstätten in mehreren Mitgliedsstaaten haben, wird ein Sprecherausschuß der leitenden Angestellten gebildet. Dies gilt auch dann, wenn die herrschende S.E. selbst von einer anderen Gesellschaft abhängig ist.
- 4.2 Die bei den Betriebsstätten und/oder Unternehmen der S.E. aufgrund nationaler Vorschriften oder aufgrund Vereinbarungen gebildeten Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten bleiben mit den ihnen zustehenden Zuständigkeiten und Befugnissen bestehen, soweit dieses Statut nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt.
- 4.3 Die Mitglieder des Sprecherausschusses der S.E. müssen leitende Angestellte (wählbar) sein und werden von den leitenden Angestellten der einzelnen Betriebsstätten in freier und geheimer Wahl gewählt.

Die Wahl soll innerhalb von 2 Monaten nach Gründung der S.E. erfolgen.

4.4 In jeder Betriebsstätte der S.E. werden in den Sprecherausschuß gewählt

für bis zu 49 leitende Angestellte	1 Vertreter,
für 40 - 199 leitende Angestellte	2 Vertreter,
für 200 - 600 leitende Angestellte	3 Vertreter,
und darüber hinaus für jeweils weitere 500 leitende Angestellte	1 Vertreter.

Eine gleiche Anzahl wird als Ersatzmitglieder gewählt.

4.5 Die Amtszeit des Sprecherausschusses beträgt 3 Jahre und beginnt einen Monat nach Feststellung des Wahlergebnisses. Die Mitgliedschaft im Sprecherausschuß endet mit Ablauf der Amtszeit, durch Amtsniederlegung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Fortfall von Voraussetzungen der Wählbarkeit.

4.6 Zwei Monate vor Ablauf der Amtszeit werden die Mitglieder des Sprecherausschusses für die folgende Amtszeit gewählt.

4.7 Der Sprecherausschuß für die neue Amtszeit wird spätestens einen Monat nach Ablauf der früheren Amtszeit durch den Vorsitzenden des bisherigen Sprecherausschusses zu seiner konstituierenden Sitzung einberufen.

4.8 Bis zu dieser Sitzung werden die laufenden Geschäfte vom Sprecherausschuß der abgelaufenen Amtszeit weitergeführt.

4.9 Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Mitgliedschaft sowie im Falle der zeitweiligen Verhinderung einzelner Mitglieder des Sprecherausschusses sind diese durch die Ersatzmitglieder zu ersetzen.

4.10 Die erstmalige Einberufung des Sprecherausschusses nach Gründung der S.E. zu seiner konstituierenden Sitzung erfolgt durch den Vorstand der S.E. innerhalb eines Monats nach dem Tage der Wahl.

Die anwesenden Mitglieder des Sprecherausschusses wählen einen Vorsitzenden und geben sich eine Geschäftsordnung.

Mit dem Tage der konstituierenden Sitzung beginnt die Amtszeit des ersten Sprecherausschusses nach der Gründung der S.E.

4.11 Während der Dauer ihrer Tätigkeit im Sprecherausschuß sowie während der drei auf die Beendigung folgenden Jahre ist die Kündigung der Mitglieder und der Ersatzmitglieder des Sprecherausschusses unzulässig, es sei denn, daß ein Grund vorliegt, der die S.E. nach den nationalen Vorschriften zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

5.1 Es ist Aufgabe des Sprecherausschusses, das Wohl der S.E., ihrer Unternehmen und Betriebsstätten und die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu fördern, in Angelegenheiten, die die S.E., deren Unternehmen und Betriebsstätten oder die Belegschaft als Ganzes betreffen, mit anderen betrieblichen Ver-

- 6.1 Das Unternehmen gewährleistet, daß der Sprecher-
ausschuß in der Ausübung seines Amtes nicht be-
einträchtigt wird und diesem und seinen Mitglie-
dern aus der Amtstätigkeit keine Nachteile er-
wachsen.
- 6.2 Zur ordnungsmäßigen Durchführung der Aufgaben des
Sprecherausschusses stellt das Unternehmen den
Mitgliedern des Sprecherausschusses die erfor-
derliche Arbeitszeit zur Verfügung. Das Unter-
nehmen trägt auch die sämtlichen Kosten ein-
schließlich der Kosten der Wahl. Das Unternehmen
hat für die Geschäftsführung und die Sitzungen
des Sprecherausschusses ausreichend Räume und
Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.
- 6.3 Der Vorstand der S.E. hat mindestens zweimal im
Jahr den Sprecherausschuß zu einer gemeinschaft-
lichen Besprechung einzuladen und ihn insbeson-
dere über die wirtschaftliche Lage des Unter-
nehmens und seiner Betriebsstätten eingehend zu
informieren.
- 6.4 Bei geplanten Änderungen in der S.E., ihren Un-
ternehmen und/oder Betriebsstätten, die wesent-
liche Auswirkungen für die leitenden Angestellten
zur Folge haben können, sollen der Vorstand der
S.E. und der Sprecherausschuß einen Interessen-
ausgleich herbeiführen. Kommt ein Interessenaus-
gleich nicht zustande, so können beide Organe
die Einigungsstelle anrufen. Diese hat einen Ver-
mittlungsvorschlag zu machen.

einigungen zusammenzuarbeiten und auf einen angemessenen Ausgleich widerstrebender Interessen hinzuwirken.

- 5.2 Der Sprecherausschuß hat die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten gegenüber dem Unternehmen zu vertreten.
- 5.3 Der Sprecherausschuß hat zur Erfüllung seiner Aufgaben Initiativ- und Mitwirkungsrechte gegenüber dem Unternehmen.
- 5.4 Der Sprecherausschuß hat sich regelmäßig über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens eingehend unterrichten zu lassen.
- 5.5 Beschwerden der leitenden Angestellten können an den Sprecherausschuß gerichtet werden. Der Sprecherausschuß bemüht sich in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen, Auseinandersetzungen der leitenden Angestellten untereinander zu schlichten. Bei Auseinandersetzungen leitender Angestellter mit Arbeitnehmern ist in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen und dem Betriebsrat eine Einigung anzustreben. In personellen Angelegenheiten einzelner leitender Angestellter wird der Sprecherausschuß nur auf Antrag des Betroffenen oder des Unternehmens tätig.
- 5.6 Der Sprecherausschuß ist berechtigt, Gesamtvereinbarungen für die leitenden Angestellten mit dem Unternehmen abzuschließen.

- 7.1 Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Vorstand der S.E. und dem Sprecherausschuß ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die dem Vorstand der S.E. und vom Sprecherausschuß bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts am Sitz der S.E. Dieser entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.
- 7.2 Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit nach mündlicher Verhandlung.
- 7.3 Die Einigungsstelle wird auf Antrag einer der beiden Organe tätig. Ihre Entscheidung hat empfehlenden Charakter, es sei denn, beide Seiten unterwerfen sich im voraus oder nehmen die Entscheidung nachträglich an.
- 7.4 Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Europäischen Betriebsrat (oder von ihm vertretenen Arbeitnehmern) und dem Sprecherausschuß (oder von ihm vertretenen leitenden Angestellten) ist in Zusammenarbeit mit dem Vorstand der S.E. eine Einigung anzustreben.

L e b e n s l a u f

Am 7.3.1940 wurde ich als drittes Kind des Kaufmanns Johann Steffens und seiner Ehefrau Karoline, geb. Tuschen, in Jüchen (Rhld.) geboren.

Nach dem Besuch der Volksschule in Jüchen wechselte ich zum Neusprachlichen Gymnasium Rheydt-Odenkirchen, wo ich auch die Reifeprüfung ablegte.

Im Jahre 1962 begann ich an der Universität Köln mit dem Studium der Wirtschafts- und Rechtswissenschaft.

Das Diplom für Volkswirte habe ich 1968 an der Universität zu Köln bestanden.

Danach war ich in einem Dienstleistungsunternehmen als Leiter des Referats "Organisation und Verwaltung" beschäftigt.

Im Jahre 1970 habe ich die Geschäftsführung eines sozialpolitischen Berufsverbands übernommen.

Seit 1968 bin ich mit Eva, geb. Dannebaum, verheiratet. Am 30.5.1972 ist unsere Tochter Anke geboren.

Köln, 1. März 1973

